

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๖๗๘-๖๐๒๔
www.Thaytalad.org
E-mail:Thaytalad@outlook.co.th



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๖๗๘-๖๐๒๔
www.Thaytalad.org
E-mail:Thaytalad@outlook.co.th

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๐
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด
อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

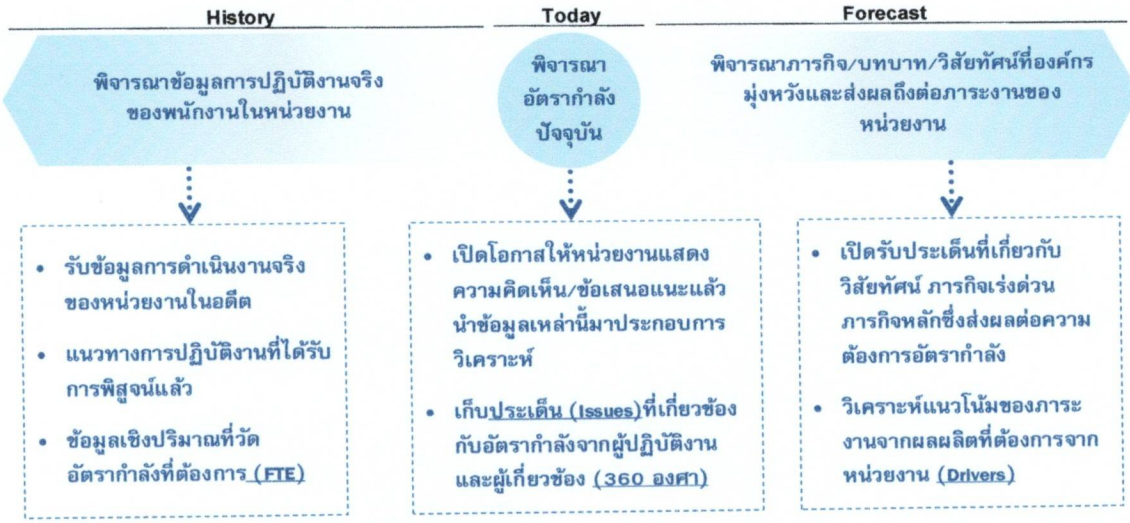
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

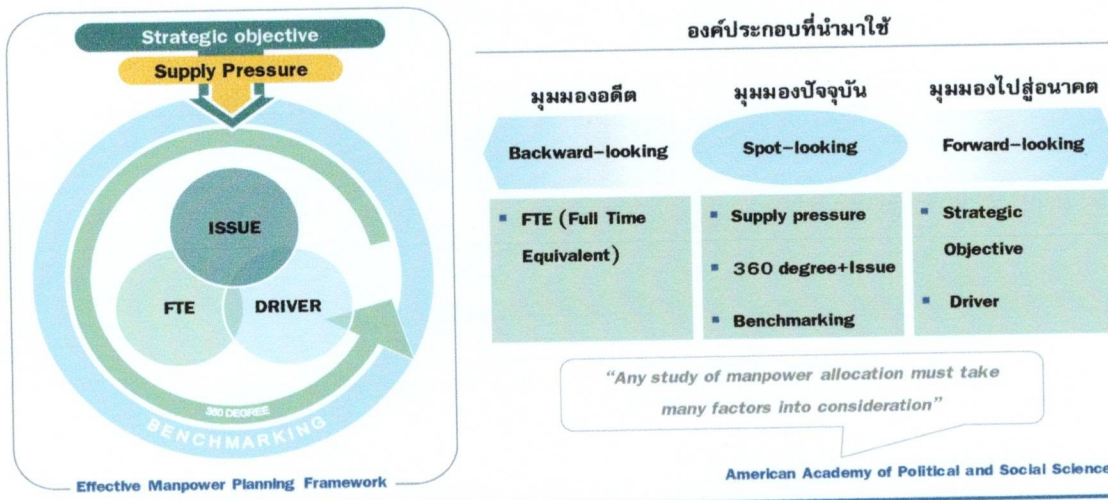
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงานและตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

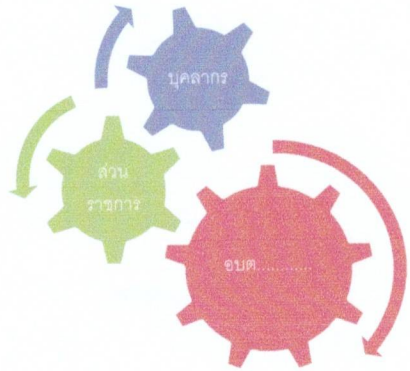
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดท้ายตลาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

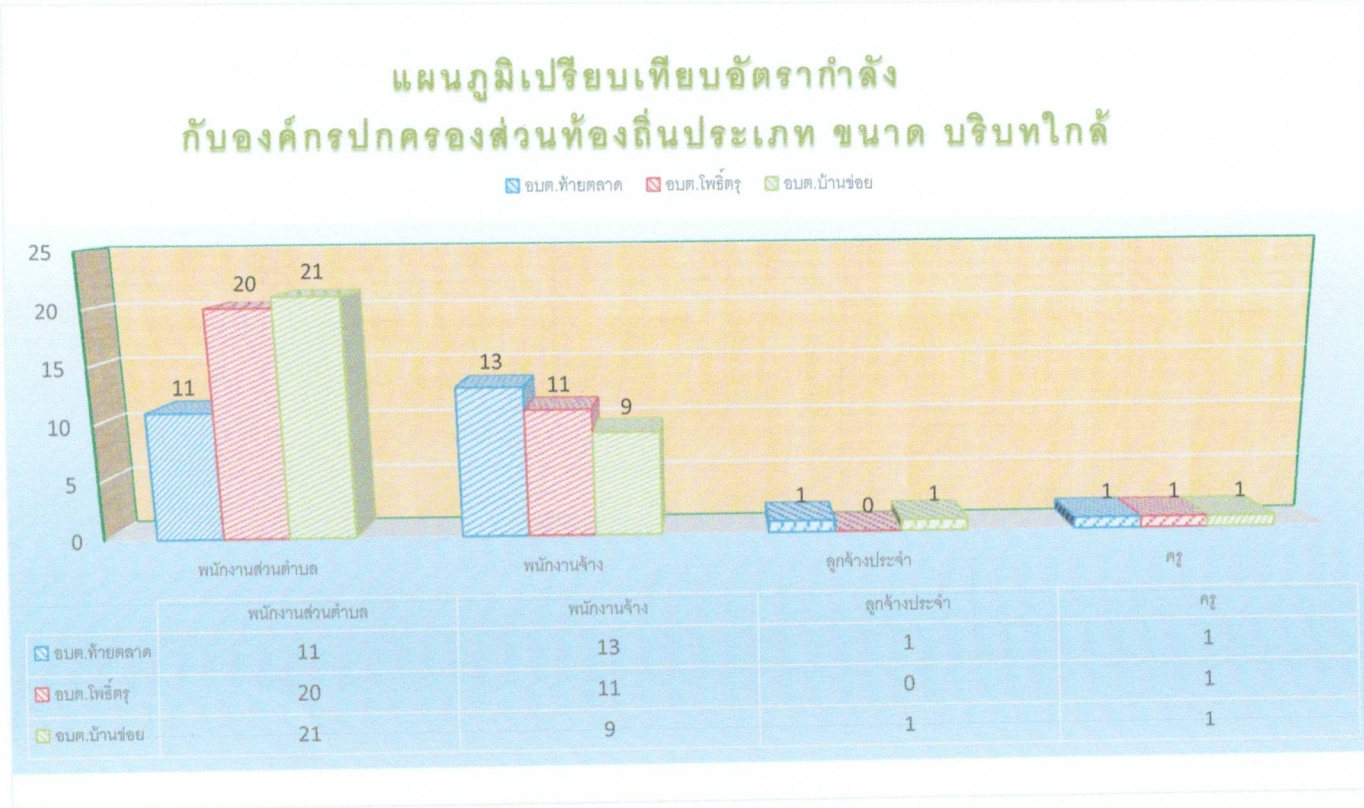
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล..... พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัย จากกระทรวงสาธารสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ	ครู
อบต.ท้ายตลาด	11	13	1	1
อบต.โพธิ์ตรุ	20	11	0	1
อบต.บ้านข่อย	21	9	1	1

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตรุ และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านข่อย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต. โพธิ์ตรุ อบต.บ้านข่อย
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

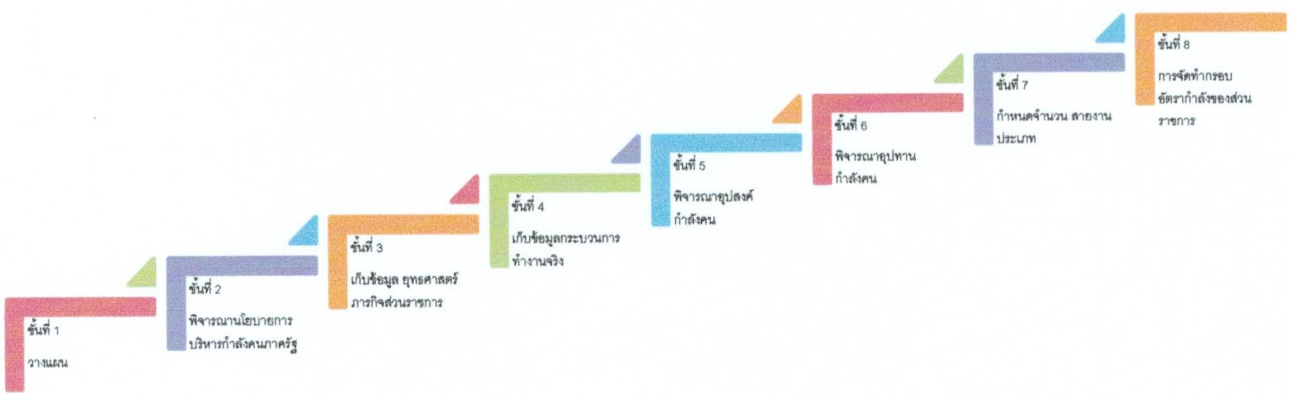
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

<u>การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด แบบบันได ๘ ขั้น</u>



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ **สร้างความมั่นคงด้านการคมนาคมและสาธารณูปโภคพื้นฐาน**	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ **เพิ่มศักยภาพด้านความปลอดภัยในทรัพย์สินและการบรรเทาสาธารณภัย**	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีศักยภาพเพียบพร้อมในการป้องกันภัย แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเร่งด่วน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ **สร้างความมั่นคงในสถาบันครอบครัว ชุมชนและอาชีพ**	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการสร้างความแตกแยกของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ **เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษาศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน**	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงานที่มีส่วนส่งเสริมพระพุทธศาสนา และไม่มองข้าม ประชาชนซึ่งนับถือศาสนาอื่นที่ต้องให้การดูแลสนับสนุนเช่นเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ **เพิ่มศักยภาพของประชาชนคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม**	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่งย่อมมีสิทธิ์ในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจคุ้มครองรักษาภายใต้ระเบียบกฎหมายและการสั่งการของ ทางราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ **สร้างความมั่นคงในกระบวนการผลิตภาคการเกษตร**	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังเพื่อรองรับการค้าชายแดนอย่างเป็นระบบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ **นำความสามัคคีมุ่งการปฏิรูปองค์กร**	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การดำเนินงานใหม่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ **การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**	การก่อสร้าง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนนให้มีความสะดวกปลอดภัย และการพัฒนาการคมนาคมและการขนส่งภายในท้องถิ่นให้มีความเชื่อมโยงกับถนนสายหลักในระดับภูมิภาคการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการรวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์และมาตรฐาน	- ปลัด อบต. -ผู้อำนวยการกองช่าง -ผู้อำนวยการกองคลัง -นักวิเคราะห์นโยบาย -นายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ **การส่งเสริมคุณภาพชีวิต**	พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของเด็กเล็กภายในชุมชน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการจัดงานกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ การอนุรักษ์หรือสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. -ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ -หัวหน้าสำนักปลัด -นักวิเคราะห์นโยบาย -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา -ครู
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ **การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย**	การพัฒนางานรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันการระงับอัคคีภัย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีส่งเสริมการบริการด้านสังคมสงเคราะห์ และงานสวัสดิการสังคมให้ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชน	-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานป้องกันฯ -คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ **การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**	เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพ และเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์	-ทุกส่วนราชการ -สายวิชาการทุกตำแหน่ง -สายทั่วไปทุกตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ **การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน	-ทุกส่วนราชการ -สายวิชาการทุกตำแหน่ง -สายทั่วไปทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

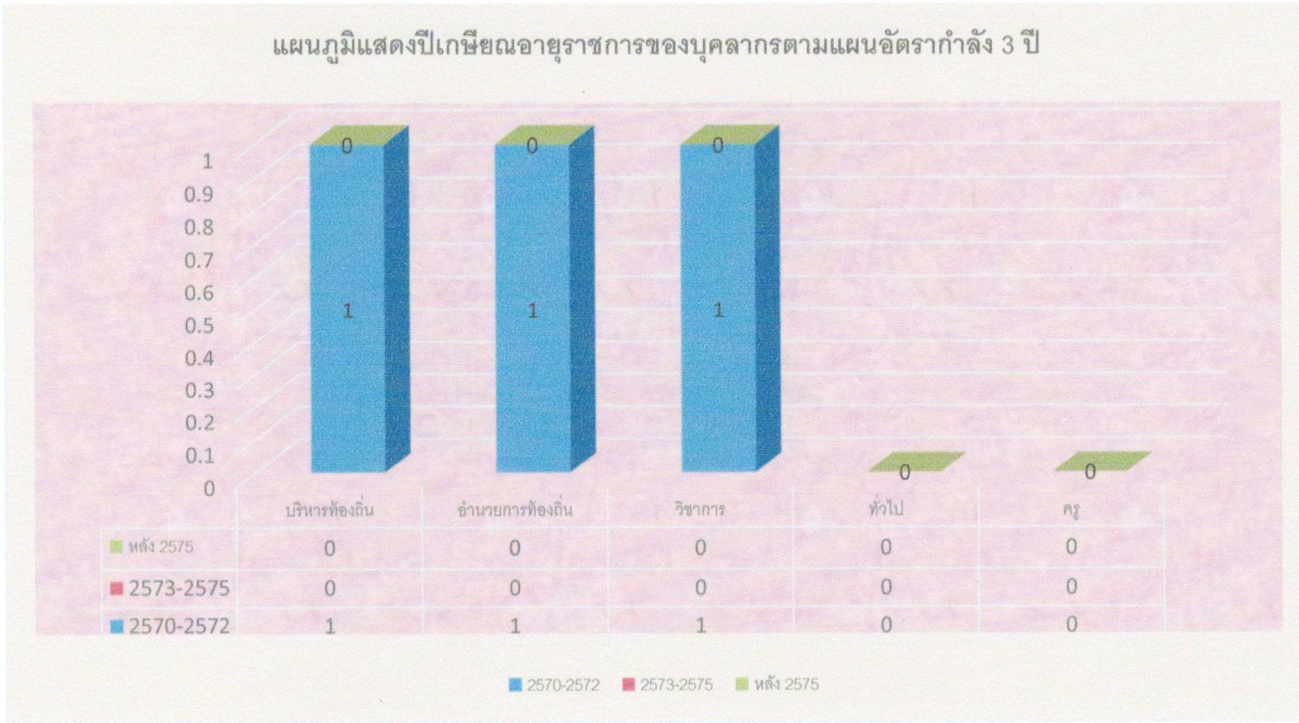
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีภารกิจด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับ

เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

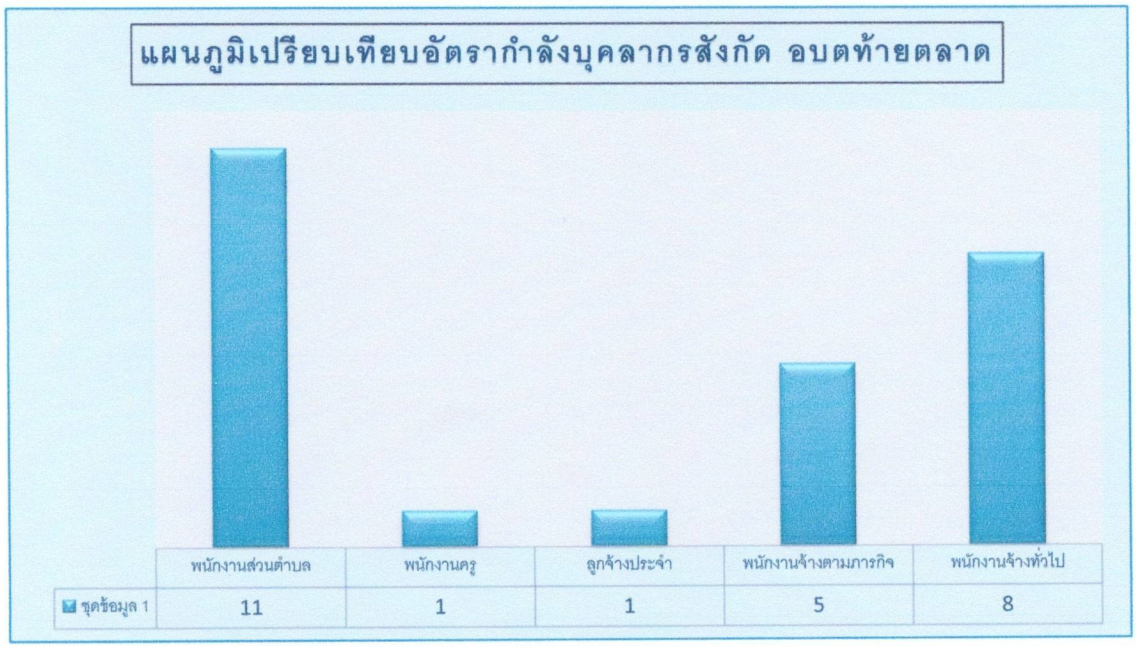
๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ **สำนักปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด**

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด**
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกส่วน**

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	**ราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดดำเนินการดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์ ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด งานป้องกันฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	**จุดอ่อน** W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	**<u>ข้อจำกัด</u>** T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของ บุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**<u>จุดอ่อน</u>** W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็น อย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพ พื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี	**<u>ข้อจำกัด</u>** T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบ ญาติพี่น้อง

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๓. จุดแข็ง (Strength-S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคล ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีผู้บริหารท้องถิ่น ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมีหลักการบริหารและนโยบายในการทำงานเชิงรุก และมีฝ่ายนิติบัญญัติที่สามารถเรียกเปิดประชุมสภาฯ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีงบประมาณมากกว่าหน่วยงานรัฐรูปแบบอื่น มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอ และทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกำหนดกรอบการพัฒนาหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพและแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีการรวมกลุ่มของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๔. จุดอ่อน (Weak –W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

๑) นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ในการความรับผิดชอบครอบคลุม ทั้งตำบล ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

๓) บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีส่วนราชการไม่ครบทุกส่วน ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องล่าช้าในบางครั้ง เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

๕) ประชาชนไม่รู้บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทขาดความเข้าใจในระบบบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งหมดของประชาชนทุกพื้นที่

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลมีความล่าช้า เนื่องจากหากจะดำเนินการเรื่องงานบุคคลใด ๆ จะต้องขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ก่อนทุกคราว เป็นเรื่องๆ ไป

๕. โอกาส (Opportunity –O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

๑) นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มีนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินการ ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒) กระแสตื่นตัวของประชาชนในเรื่องของการธำรงรักษาไว้ในส่วนของวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ถิ่นเกิดในจังหวัดลพบุรี ส่งผลให้การเพิ่มมูลค่าทางด้านการท่องเที่ยวทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น

๓) นโยบายจัดสวัสดิการของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

๔) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

๕) สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่งคั่ง ซึ่งเอื้ออาทรต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กร

๖. ภัยคุกคาม (Threat – T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

๑) ข้อระเบียบ กฎหมาย ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้ง ๆ ไป และแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิม และระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกันและอาจทำให้เกิดสภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่วางแผนการดำเนินการไว้

๒) บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่าๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

๓) การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการที่ดีและประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง

๔) การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการ มีปลัด อบต.ระดับต้น ประกอบด้วย ๕ งาน ได้แก่ ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผนงาน ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕) งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ซึ่ง อบต.ท้ายตลาด มีการกำหนดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ทั้งสายวิชาการ	-ตำแหน่งว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขันของ กสถ เพื่อมาบรรจุ และวิธีการสรรหา โอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง เป็นส่วนราชการ มีผู้อำนวยการกอง ระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ได้แก่ ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สิน ปัจจุบันยังมีอัตราว่าง - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขันของ กสถ เพื่อมาบรรจุ และแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล	กองช่าง เป็นส่วนราชการ มีผู้อำนวยการกอง ระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน ได้แก่ ๑) งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดใช้วิธีการสรรหา โอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน

สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๒) งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ซึ่งปัจจุบันมีอัตรากำลังว่าง ๒ อัตรา ดังนี้ - นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน ได้แก่ ๑) งานบริหารงานการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีการกำหนดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป จึงยังทำให้ไม่สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังให้ครบ ตามระเบียบฯ เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูง	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดใช้วิธีการสรรหา โอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน - แก้ไขชื่อตำแหน่ง ให้ถูกต้องสอดคล้องกับหนังสือซักซ้อมแนวทางฯ ที่ ลบ ๐๐๒๓.๗/ว. ๒๙๒๑ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา ลงวันที่ ๖

	ปัจจุบัน มีอัตราว่าง ๒ ตำแหน่ง - ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (ระดับต้น) ๑ อัตรา - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท้ายตลาด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง ๑ อัตรา **และจากการตรวจสอบ(แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตรวจพบว่า ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ดูแลเด็ก (ปัจจุบัน) มีการใช้ชื่อตำแหน่งคาดเคลื่อนจากความเป็นจริง แผนอัตรากำลัง (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบกับมีสั่งหนังสือซักซ้อมแนวทางฯ จึงต้องมีการตรวจสอบและแก้ไขชื่อตำแหน่ง ให้ถูกต้องสอดคล้องกับหนังสือซักซ้อมแนวทางฯ ที่ ลบ ๐๐๒๓.๗/ว.๒๙๒๑ เรื่องซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการกำหนด	กรกฎาคม ๒๕๖๙ ข้อ ๒.๑(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู ผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)

	ตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ข้อ ๒.๑(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีคุณสมบัติสำหรับการจ้างตามลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งครูผู้ช่วย (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.กำหนด เพื่อความถูกต้อง	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลใช้วิธีการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ของ กสถ.เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างใหม่ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม-อาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและ-ผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม-อาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและ-ผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานควบคุมภายในและการ-ตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานควบคุมภายในและการ-ตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนด กลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม (๑)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	

กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๒)	๖	๖	๖	๖				
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๓)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท้ายตลาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)

ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๔)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม (๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

หมายเหตุ - องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีครู ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย นักเรียน ๒๐ ราย

- รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย นักเรียน ๒๐ ราย

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	611,640	48,000	1	1	1	-	-	-	17,880	36,720	39,000	677,520	714,240	753,240	(50,970)
	สำนักปลัด อบต.(01)																		
2	หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	31,920	33,840	587,640	619,560	653,400	(44,180)
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	1	1	401,160	0	1	1	1	-	-	-	11,760	24,120	25,560	412,920	437,040	462,600	(33,430)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	1	1	497,640	0	1	1	1	-	-	-	14,520	29,880	31,680	512,160	542,040	573,720	(41,470)
5	นักพัฒนาชุมชน	ชก	1	1	593,160	0	1	1	1	-	-	-	17,280	35,640	37,800	610,440	646,080	683,880	(49,430)
6	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณ	ชง	1	1	497,520	0	1	1	1	-	-	-	14,520	29,880	31,680	512,040	541,920	573,600	(41,460)
	ลูกจ้างประจำ																		
7	นักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
8	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	197,640	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,560	213,840	222,480	(16,470)
9	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	206,160	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	214,440	223,080	232,080	(17,180)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
10	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

11	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
12	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
13	คนงาน	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
14	คนงาน	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
	กองคลัง																		
15	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการ	ต้น	1	1	602,520	42,000	1	1	1	-	-	-	17,640	36,240	38,400	662,160	698,400	736,800	(50,210)
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	1	1	261,360	0	1	1	1	-	-	-	7,680	15,720	16,680	269,040	284,760	301,440	(21,780)
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,774	334,721	354,805	(ว่างเดิม)
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	1	1	173,520	0	1	1	1	-	-	-	5,160	10,440	11,040	178,680	189,120	200,160	(14,460)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	201,120	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,280	217,680	226,440	(16,760)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
20	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองช่าง																		
21	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	31,920	33,840	587,640	619,560	653,400	(44,180)
22	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)
23	นายช่างโยธา	ชง	1	1	418,680	0	1	1	1	-	-	-	12,240	25,200	26,640	430,920	456,120	482,760	(34,890)
24	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,774	334,721	354,805	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
25	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	210,240	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,760	9,120	218,760	227,520	236,640	(17,520)
	พนักงานทั่วไป																		

26	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
27	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
28	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
29	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการ	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	417,240	442,320	468,960	(ว่างเดิม)
30	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)
31	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ท้ายตลาด									-	-	-							
32	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
33	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
34	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						(อบต.จ่ายส่วนเกิน)
		-	-	-	111,360	0				-	-	-	4,560	4,680	4,920	115,920	120,600	125,520	9,280
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
35	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)
5	**รวม**		**35**	**26**	**9,561,960**	**216,000**	**35**	**35**	**35**	-	**-**	**-**	**324,000**	**490,800**	**518,880**	**10,059,948**	**10,550,722**	**11,069,450**	
6	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %**															**1,508,992**	**1,582,608**	**1,660,418**	
7	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**11,568,940**	**12,133,330**	**12,729,868**	
8	**ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**34.98**	**34.94**	**34.91**	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (31,496,551บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 33,071,379 บาท (31,496,551 x 5 %) + 31,496,511 = 33,071,379

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571จำนวน 34,724,948 บาท (33,071,379 x 5 %) +33,071,379 = 34,724,948

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 36,461,196 บาท (34,724,948x 5 %) +34,724,948 = 36,461,196

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

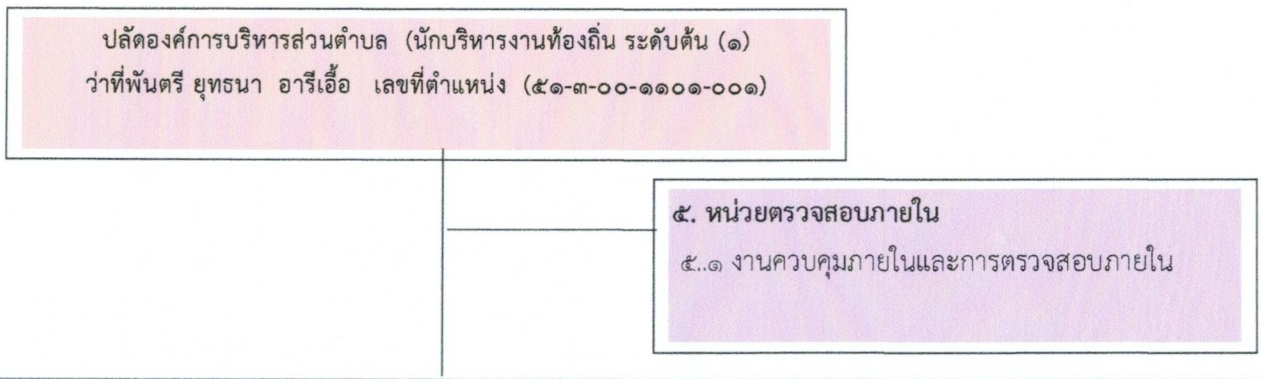
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด



๑. สำนักปลัด (๐๑)	๒. กองคลัง (๐๔)	๓. กองช่าง (๐๕)	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

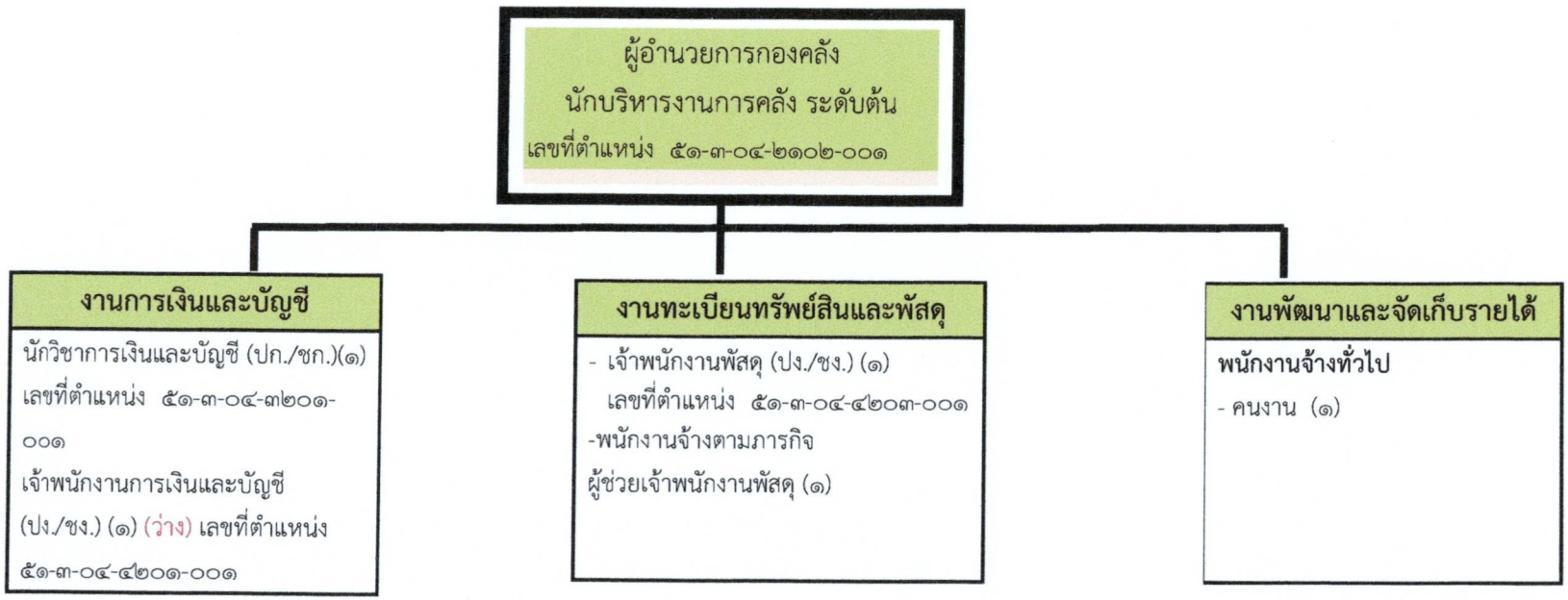
โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
(๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานนโยบายและแผนงาน	งานการเจ้าหน้าที่	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป (๑) - พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์ (๑) -พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (๓)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.-ชง.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ -พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์ (๑) -พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๑	๒	๕	๑๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร	งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ **พนักงานจ้างทั่วไป** - คนงาน (๑)	- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑ - เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) **พนักงานจ้างทั่วไป** - คนงาน (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	๖

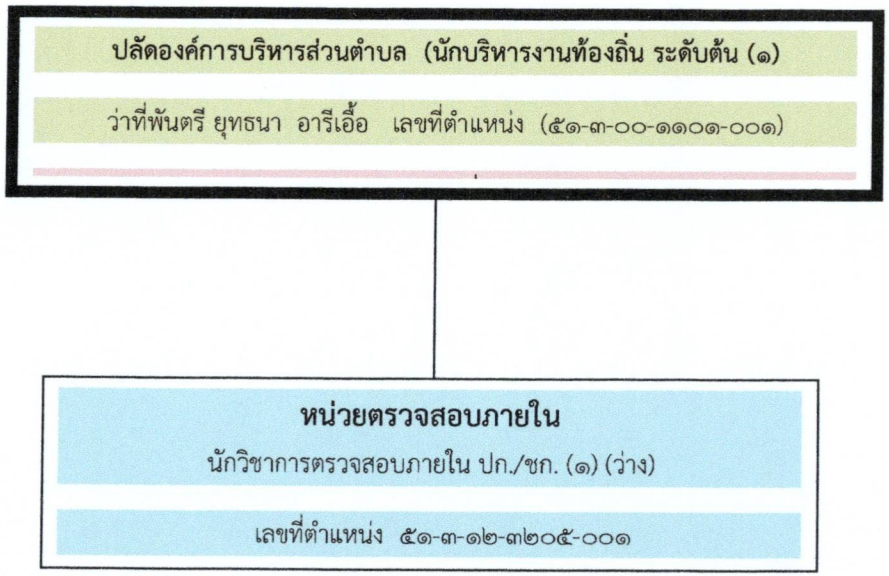
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)
(๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)

งานบริหารการศึกษา	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ **พนักงานจ้างทั่วไป** คนงาน (๑)	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.(ว่าง) ๑ (รอการจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ) - ครู (วิทยฐานะชำนาญการ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง - ๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๘ -พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

			กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่นค่าตอบแทน (x12)	หมายเหตุ
1	ว่าที่ พ.ต.ยุทธนา อารีเอื้อ	ปริญญาตรี	51-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	51-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	611,640 (50,970*12)	48,000 (4,000*12)	-	-
สำนักปลัด อบต.												
2	นางบงกช ยงค์พลจุลศร	ปริญญาโท	51-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	51-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	530,160 (44,180*12)	42,000 (3,500*12)	-	-
3	นางสาวธนิตาภรณ์ สิทธิทรัพ	ปริญญาโท	51-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	51-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	401,160 (33,430*12)	-	-	-
4	นางพันธุ์ทิพ ศรีษะ	ปริญญาโท	51-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	51-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	497,640 (41,470*12)	-	-	-
5	จ่าสิบโท วิโรจน์ สวนทอง	ปริญญาโท	51-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	51-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	593,160 (49,430*12)	-	-	-
6	สิบเอก บริบูรณ์ เชยชม	ปวส.	51-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	51-3-01-3801-001	เจ้าพนักงานบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	497,520 (41,460*12)	-	-	-
ลูกจ้างประจำ												
7	นางชลธิชา ฟักแดง	ปริญญาตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	389,400 (32,450*12)	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												

8	นายจรัญ จูจวง	ปวช.	-	พน...งานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต	-	206,160 (17,180*12)	-	-	-
9	นายวุฒิชัย พิมพ์แก้ว	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	19,764 (16,470*12)	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
10	นางบุญเตือน แจ้งยุบล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	-
11	นายสายน้อย จันทร์อุไร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	-
12	น.ส.เบญจวรรณ คุ้มศักดิ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	-
13	ว่างเดิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	ว่างเดิม
14	ว่างเดิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง												
15	นางนิภา ปัญญวิจิตร	ปริญญาโท	51-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคล	ตัน	62-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ตัน	602,520 (50,210*12)	42,000 (3,500*12)	-	-
16	นางอุมาพร เอี่ยมทรัพย์	ปริญญาตรี	51-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	51-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	261,360 (21780*12)	-	-	-
17	น.ส.พักตร์ชนก วีระพนธ์	ปริญญาตรี	51-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	51-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	173,520 (14,460*12)	-	-	-

18	ว่าง	-	51-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	51-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
19	นางภัทรวดี นุ่มพินิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	209,280 (17,440*12)	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
20	น.ส.สุวรรณา ศิริจันทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	-
กองช่าง												
21	นายชัชวาลย์ ขาวใบไม้	ปริญญาตรี	51-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ตัน	51-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ตัน	435,720 (36,310*12)	42,000 (35,00*12)	-	-
22	ว่าง	-	51-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	51-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
23	นางสาวผกามาศ นาคขำ	ปวส.	51-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	51-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	418,680 (34,890*12)	-	-	-
24	ว่าง	-	51-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	51-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
25	นายสมศักดิ์ วัฒนจันทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000 (11,500*12)	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
26	นายวิโรจน์ ทัพกฤษณ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	-

27	นายสมพิศ โรหะเวด	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	-
28	นางสาววันวิสา สืบสุข	ปริญญาตรี -	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	-
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม												
29	ว่าง	-	51-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	51-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000	-	ว่างเดิม
30	ว่าง	-	51-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	51-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
31	นางสาวรัตชดาภร นุ่มพินิจ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด												
32	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กลึก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กลึก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
33	น.ส.เจริญรัตน์ คงบัว	ปริญญาโท	51-3-08-6600-208	ครู	-	62-3-08-6600-008	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
34	น.ส.นัฐชยา ชนะภัย ค่าตอบแทน 9,280	ปริญญาตรี (5ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	-	9,280 (21,250-9,280)*12		9,280 เงินรายได้ อบต.จ่ายส่วนเกินจากกรมฯ	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
35	ว่าง	-	51-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ	ปก/ชก	51-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ	ปก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตลาด ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลตลาด มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ

พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลท้ายตลาด เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวกลำดับขั้นตอนการ
ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒
****

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด
****

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผนงาน
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

/๒. กองคลัง...

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๑. งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร
๒. งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๑. งานบริหารงานการศึกษา
๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

/๕. หน่วยตรวจสอบ...

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด
ที่ ๑๙๙/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๑.๗ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ และเลขานุการ
๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

/๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์.....

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด โทร. ๐ ๓๖๗๘ ๖๐๒๔

ที่ ลบ ๗๓๓๐๑/ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ที่ ๑๙๙/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ)
ประธานคณะกรรมการ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๑๗ มิถุนายน เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ที่ ๑๙๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑.๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

/๑.๒.๔ ศึกษา.....

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด โดยเสนอปริมาณงานจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	ว่าที่ พ.ต. ยุทธนา อารีเอื้อ	คณะกรรมการ	
๓	นางนิภา ปัญญวิจิตร	คณะกรรมการ	
๔	นายชัชวาล ขาวใบไม้	คณะกรรมการ	
๕	ว่าที่ พ.ต. ยุทธนา อารีเอื้อ	คณะกรรมการ	
๖	ว่าที่ พ.ต. ยุทธนา อารีเอื้อ	คณะกรรมการ	
๗	นางบงกช ยงค์พลจุลศร	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวธนิตาภรณ์ สิทธิทรัพย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	ว่าที่ พ.ต. ยุทธนา อารีเอื้อ	คณะกรรมการ	
๓	นางนิภา ปัญญวิจิตร	คณะกรรมการ	
๔	นายชัชวาล ขาวใบไม้	คณะกรรมการ	
๕	นางบงกช ยงค์พลจุลศร	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวธนิตาภรณ์ สิทธิทรัพย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ
นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ที่ ๑๙๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔ อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑.๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึง

/ภารกิจ.....

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความบผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

/นางบงกช.....

เลขานุการ

นางบงกช ยงค์พลจุลศร

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนนให้มีความสะดวกปลอดภัย และการพัฒนาการคมนาคมและการขนส่งภายในท้องถิ่นให้มีความเชื่อมโยงกับถนนสายหลักในระดับภูมิภาคการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการรวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์และมาตรฐาน	- ปลัด อบต. -ผู้อำนวยการกองช่าง -ผู้อำนวยการกองคลัง -นักวิเคราะห์นโยบายฯ -นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของเด็กเล็กภายในชุมชนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการจัดงานกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ การอนุรักษ์หรือสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. -ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ -หัวหน้าสำนักปลัด -นักวิเคราะห์นโยบายฯ -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา -ครู
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย	การพัฒนางานรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันการระงับอัคคีภัย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีส่งเสริมการบริการด้านสังคมสงเคราะห์ และงานสวัสดิการสังคมให้ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชน	-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานป้องกันฯ -คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพ และเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์	-ทุกส่วนราชการ -สายวิชาการทุกตำแหน่ง -สายทั่วไปทุกตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน	-ทุกส่วนราชการ -สายวิชาการทุกตำแหน่ง -สายทั่วไปทุกตำแหน่ง

- **วิเคราะห์อัตรากำลัง**

นางบงกช ยงค์พลจุลศร

กรรมการและเลขานุการ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังค่ะ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ค่ะ

- ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา ดังรายละเอียดแนบท้าย

ประธานกรรมการ

นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหาอุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้คณะกรรมการฟังครับ

นางบงกช ยงค์พลจุลศร

กรรมการและเลขานุการ **-สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการและแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

- การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

/โครงสร้า.....

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการมีปลัด อบต.ระดับต้น ประกอบด้วย ๕ งาน ได้แก่ ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผนงาน ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่ง อบต.ท้ายตลาด มีการกำหนดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	-ตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและผู้สอบแข่งขัน ของ กสถ. เพื่อมาบรรจุและวิธีการสรรหา โอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบ	กองคลัง เป็นส่วนราชการ มีผู้อำนวยการกอง ระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ได้แก่ ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สิน ปัจจุบันยังมีอัตราว่าง - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขัน ของ กสถ. เพื่อมาบรรจุและแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน

ทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองช่าง เป็นส่วนราชการมีผู้อำนวยการกอง ระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน ได้แก่ ๑) งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๒) งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ซึ่งปัจจุบันมีอัตรากำลังว่าง ๒ อัตรา ดังนี้ - นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดใช้วิธีการสรรหา โอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน ได้แก่ ๑) งานบริหารงานการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีการกำหนดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป จึงยังทำให้ไม่สามารถ เปิดกรอบอัตรากำลังให้ครบ ตามระเบียบฯ เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการ	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดใช้วิธีการสรรหา โอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน - แก้ไขชื่อตำแหน่ง ให้ถูกต้องสอดคล้องกับหนังสือซักซ้อมแนวทางฯ ที่ ลบ ๐๐๒๓.๗/ว.๒๙๒๑ เรื่องซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

	บริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูง ปัจจุบัน มีอัตราว่าง ๒ ตำแหน่ง - ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (ระดับต้น) ๑ อัตรา - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท้ายตลาด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง ๑ อัตรา **และจากการตรวจสอบ(แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตรวจพบว่า ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก(ปัจจุบัน) มีการใช้ชื่อตำแหน่งคาดเคลื่อนจากความเป็นจริง แผนอัตรากำลัง (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบกับมีสั่งหนังสือซักซ้อมแนวทางฯ จึงต้องมีการตรวจสอบและแก้ไขชื่อตำแหน่งให้ถูกต้องสอดคล้องกับหนังสือซักซ้อมแนวทางฯ ที่ ลบ ๐๐๒๓.๗/ว.๒๙๒๑ เรื่องซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ข้อ ๒.๑(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีคุณสมบัติสำหรับการจ้างตามลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งครูผู้ช่วย(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ.	ในสถานศึกษา ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ข้อ ๒.๑(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)

	ก.ท.และ ก.อบต.กำหนด เพื่อความถูกต้อง ใช้ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลใช้วิธีการขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ของกสถ.เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน

วิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S	**<u>จุดอ่อน</u>** W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ใน
นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ การจัดแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่ม

/จากส่วนราชการ.....

จากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

กรรมการและเลขานุการ

นางบงกช ยงค์พลจุลศร - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นมี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม (๑)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๒)	๖	๖	๖	๖				
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๓)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท้ายตลาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๔)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม (๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

หมายเหตุ - องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีครู ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย นักเรียน ๒๐ ราย

- รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย นักเรียน ๒๐ ราย

- กรอบอัตรากำลัง รวมทั้งหมด ๓๕ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบล กรอบ ๑๗ ปัจจุบัน มีคนครอง พนักงานส่วนตำบล ๑๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
- คนครอง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างภารกิจ กรอบอัตรากำลัง ๕ อัตรา
- คนครอง ๕ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป กรอบอัตรากำลัง ๑๐ อัตรา
- คนครอง ๘ อัตรา

ภาระค่าใช้จ่ายระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการรายจ่าย (ก่อนเพิ่ม/ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๓,๐๗๑,๓๗๙	๑๑,๕๖๘,๙๔๐	๓๔.๙๘
๒๕๗๑	๓๔,๗๒๔,๙๔๘	๑๒,๑๓๓,๓๓๐	๓๔.๙๔
๒๕๗๒	๓๖,๔๖๑,๑๙๖	๑๒,๗๒๙,๘๖๘	๓๔.๙๑

ประธานกรรมการ
นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ

- จากภาระค่าใช้จ่ายข้างต้นที่ทางฝ่ายเลขานุการได้กล่าวมา โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูง ประกอบกับได้มีการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตรุ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรีและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านข่อยอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ชื่อ อปท.	ประเภทพนักงาน			
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง
อบต.ท้ายตลาด	๑๑	๑	๑	๑๓
อบต.โพธิ์ตรุ	๒๐	๐	๑	๑๑
อบต.บ้านข่อย	๒๑	๑	๑	๙

ประธานกรรมการ
นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ

- และจากการตรวจสอบ(แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตรวจพบว่า ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ดูแลเด็ก(ปัจจุบัน) มีการใช้ชื่อตำแหน่งคาดเคลื่อนจากความเป็นจริง แผนอัตรากำลัง (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบกับมีสั่งหนังสือซักซ้อมแนวทางฯ จึงต้องมีการตรวจสอบและแก้ไขชื่อตำแหน่ง ให้ถูกต้องสอดคล้องกับหนังสือซักซ้อมแนวทางฯ ที่ ลบ ๐๐๒๓.๗/ว.๒๙๒๑ เรื่องซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ข้อ ๒.๑(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีคุณสมบัติสำหรับการจ้างตามลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่ง ครูผู้ช่วย(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.กำหนด เพื่อความถูกต้อง ใช้ชื่อ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) รวมถึงการขอรับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อความถูกต้องต่อไป
- พร้อมสอบถามว่ามีท่านใดจะเสนอตำแหน่งเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม ครับ

/มติที่ประชุม.....

มติที่ประชุม	- มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ประธานกรรมการ **นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ**	- ขอมอบหมายให้เลขานุการ จัดทำรายงานการประชุมและจัดทำเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดส่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป และสอบถามที่ประชุมว่ามีกรรมการท่านใด มีข้อซักถามหรือชี้แจงรายละเอียดใดเพิ่มเติมหรือไม่
ที่ประชุม	-ไม่มี
ประธานกรรมการ **นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ**	- ถ้าไม่มี ผมก็ขอเน้นเรื่องการทำงานขอให้ทำงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน และขอปิดการประชุมและขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่มาประชุมในครั้งนี้

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางบงกช ยงค์พลจุลศร)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสรรพวัฒน์ เกิดชนะ)

ประธานกรรมการ

แบบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาล/อบต.ท้ายตลาด อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ที่	เทศบาล/อบต.	โครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ	ตำแหน่งประเภท				พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม (อัตรา)	ภาระค่าใช้จ่าย			ความเห็นอนุกรรมการ ฯ
				บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ครูผู้ช่วย		ตามภารกิจ	ทั่วไป		ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	
๑	อบต.ท้ายตลาด	ปลัด อบต.	ต้น	๑									๑	๓๔,๙๙๘	๓๔,๙๙๔	๓๔,๙๙๓	
๒		สำนักปลัด	ต้น		๑	๓	๑			๑	๒	๕	๑๓				
		กองคลัง	ต้น		๑	๑	๒				๑	๑	๖				
		กองช่าง	ต้น		๑	๑	๒				๑	๓	๘				
		กองการศึกษา	ต้น		๑	๑		๑			๑	๑	๕				
		หน่วยตรวจสอบภายใน				๑							๑				
		รวม		๑	๔	๗	๕	๑	๐	๑	๕	๑๐	๓๔				

การจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	รายละเอียด	สังกัด	ตำแหน่งประเภท	เหตุผล	รวม (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต.ท้ายตลาด						ตามรายงานการประชุมของ
						คณะกรรมการแผนอัตรา ๓ ปี
						อบต. ท้ายตลาด
						วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙
สรุปจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒					๓๕	

หมายเหตุ			
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๓๑,๔๙๖,๕๕๑	๓๑,๔๙๖,๕๕๑	
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ =	๓๓,๐๗๑,๓๗๙	
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ =	๓๔,๗๒๔,๙๔๘	
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ =	๓๖,๔๖๑,๑๙๖	
	มี รร - แห่ง ศพด. ๑ แห่ง ข้าราชการครู ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป - คน (เงินอุดหนุน) นักเรียน ๒๐ คน รร / ศพด. (๑) ชื่อ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท้ายตลาด ข้าราชการครู ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน (เงินอุดหนุน) นักเรียน ๒๐ คน **ไม่ถึงเกณฑ์**		

ระเบียบวาระการประชุม ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙
เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมทานตะวัน ชั้น ๕
ศาลากลางจังหวัดลพบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
๐ ๓๖๗๗ ๐๑๔๘ ต่อ ๑๒

ระเบียบวาระ ๕.๑๔ ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรื่องเดิม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ได้มีคำสั่ง เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ สั่ง ณ วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑) นายถาวร ศิลปะชำนาญ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ประธานอนุกรรมการ
๒) พัฒนาการจังหวัดลพบุรี อนุกรรมการ
๓) คลังจังหวัดลพบุรี อนุกรรมการ
๔) นางนวนปราง ช้างชนะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรัง อนุกรรมการ
๕) ท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี อนุกรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขานุการ
๗) นางสาวกานต์ชนก นันตะวงศ์ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ให้คณะอนุกรรมการฯ มีหน้าที่กลั่นกรองแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด แล้วนำเสนอผลการพิจารณาให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๑๐๐ แห่ง ประกอบด้วย

- องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖๐ แห่ง (คงโครงสร้างเดิม)
- องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ แห่ง (กำหนดตำแหน่ง)
- องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๖ แห่ง (ยุบเลิกตำแหน่ง)
- องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๐ แห่ง (ปรับเกลี่ยตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง)

(ตามรายละเอียดแนบท้าย)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ฯลฯ

ข้อ ๒๑ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วน(ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ในกรณีปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี) กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม

ฯลฯ

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕ สามารถกระทำได้ ๕ ประการ ดังนี้

(๑) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม

(๒) การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง

(๓) การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

(๔) การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง

(๕) การยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ ๒๗ การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับระดับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป ดำเนินการได้ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับระดับตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นในระดับควบได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น สำหรับการปรับระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นนอกระดับควบ ให้เป็น ไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ที่กำหนดในหมวด ๔

ข้อ ๒๘ การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่งของตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน เริ่มต้นของ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ แล้วแต่กรณี ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล มีอำนาจปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่งดังกล่าว เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้

ข้อ ๒๙ การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในกองหรือฝ่ายหนึ่ง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในกองอื่นหรือฝ่ายอื่น โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีอยู่ให้สามารถใช้ตำแหน่ง ให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลเสนอเรื่องขอปรับเกลี่ยตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๐ การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง เป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในส่วนราชการใด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานอื่น ในส่วนราชการเดียวกัน หรือส่วนราชการอื่น และตำแหน่งที่กำหนดนั้นอาจเปลี่ยนระดับตำแหน่งด้วย ก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลัง ให้สามารถ ใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๑ การยุบเลิกตำแหน่ง เป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใดๆ ที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะยุบเลิกนั้นต้องเป็นตำแหน่งว่าง

กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติไม่ให้ความเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลยังยืนยันในความเห็นเดิม ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาและให้ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.องค์การบริหารส่วนตำบล)

๓.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๑ ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้

“พนักงานจ้างภารกิจ” หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

“พนักงานจ้างทั่วไป” หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน ๑ ปี

ข้อ ๓ พนักงานจ้างมีสามประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ฯลฯ

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงานดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานจ้างภารกิจ ได้แก่

๑.๑ ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

๑.๒ ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ

๑.๓ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ฯลฯ

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ฯลฯ

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ ๓ ยกเว้นพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ฯลฯ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว๑๖ เรื่อง หารือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ข้อ ๓ การกำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ชื่อตำแหน่ง "คนงานทั่วไป" หรือชื่อตำแหน่ง "คนงาน" พิจารณาแล้วเห็นว่า ควรใช้ชื่อตำแหน่ง "คนงาน" เนื่องจากพนักงานจ้างทั่วไปไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แต่อย่างใดจำเป็นที่จะต้องนำมาตรฐานตำแหน่งของลูกจ้างประจำมาใช้โดยอนุโลม เพื่อประกอบการพิจารณาภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ เรื่อง ประกาศ ก.องค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้งแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้นหรือระดับกลาง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนักหนึ่งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าสวนราชการสำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจากกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานได้ ไม่เกินจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา

๖. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ขอความร่วมมือคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.,ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓ กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่าง ให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ กำหนดแนวทาง ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน

ท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียวโ ดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี **ยกเว้น** ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง / ระดับต้น ตามประกาศ ก.องค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๓. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.,ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่ง ผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีตำแหน่งและอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี่ยตำแหน่งอัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนักกอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.ท.จ.,ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

๔. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษา ไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการกลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๙ มีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีคงโครงสร้างเดิม จำนวน ๖๐ แห่ง กรณีกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง จำนวน ๔ แห่ง กรณียุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒๖ แห่ง และกรณีปรับเกลี่ยตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑๐ แห่ง

๒. มีความเห็นกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินร้อยละ ๓๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรีทราบ

ข้อเสนอ
จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม ..... เห็นชอบ .....

แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อบต.ท้ายตลาด อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการพัฒนา	งบประมาณ ๒๕๗๐	งบประมาณ ๒๕๗๑	งบประมาณ ๒๕๗๒	การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	ความเห็นอนุกรรมการฯ
๑. ประกาศ กท.จ.ลพบุรี	บุคลากรในสังกัด เทศบาล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา	๑. โครงการฝึกอบรมหลัก	๑) การฝึกอบรม	พ.ศ. ๒๕๗๐	๔๐,๐๐๐			๑. รายงานผลการเข้า	เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.ท้ายตลาด
และ ก.อบต. จ.ลพบุรี	/อบต. ท้ายตลาด	ศักยภาพบุคลากรให้มี	สูตรปฐมนิเทศข้าราชการ	๒) การฝึกอบรมเชิง	-				อบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วัน	
เรื่อง หลักเกณฑ์และ	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	สมรรถนะสูงสู่ความเป็น	หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ปฏิบัติการ	๒๕๗๒				ทำการ นับแต่วันกลับ	
เงื่อนไขเกี่ยวกับการ	ประจำประมาณ พ.ศ.	มืออาชีพ	บรรจุใหม่	๓) การพัฒนาตนเอง					จากการอบรมสัมมนา	
บริหารงานบุคคลของ	๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	(จำนวน ๒ โครงการ)	๒. โครงการฝึกอบรม	๔) การสัมมนา			๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๒. ประเมินผลการหลัง	
อปท.	จำนวน ๓๕ คน ได้รับ		หลักสูตรตามสายงานของ						การพัฒนา และเปรียบ	
	การพัฒนาหลักสูตรใด		ข้าราชการหรือพนักงาน						เทียบผลการปฏิบัติงาน	
๒. แผนแม่บทการ	หลักสูตรหนึ่ง อย่างน้อย		ส่วนท้องถิ่น						ก่อนและหลังการพัฒนา	
พัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ปีละ ๒ ครั้ง	รวม				๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๓. ร้อยละ ๘๐ ของ	
ของ อปท. ประจำปี		ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา	๑. โครงการฝึกอบรมเชิง	๑) การฝึกอบรม	พ.ศ. ๒๕๗๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	บุคลากรในสังกัดที่ได้รับ	
งบประมาณ พ.ศ.		สมรรถนะบุคลากรเพื่อ	ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิ	๒) การฝึกอบรมเชิง	-				การพัฒนาประจำปี	
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒		รองรับการเปลี่ยนแปลง	ภาพในการปฏิบัติงานของ	ปฏิบัติการ	๒๕๗๒				๔. บุคลากรต้องได้รับ	
		และพัฒนาการบริการสู่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓) การพัฒนาตนเอง					การพัฒนาอย่างน้อยปีละ	
		ความเป็นเลิศ	๒. โครงการฝึกอบรมแนว	๔) การสัมมนา		๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒ ครั้ง	
		(จำนวน ๔ โครงการ)	ทางปฏิบัติตามกฎหมาย						๕. บุคลากรผ่านหลักสูตร	
			และระเบียบกระทรวง						การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็ก-	
			ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง						ทรอนิกส์ (e-learning)	
			๓. โครงการฝึกอบรมพัฒนา			๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	
			ศักยภาพบุคลากรเพื่อส่ง							
			เสริมความรู้ในด้านดิจิทัล							
			๔.โครงการประกวดงาน			๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		
			บริการที่เป็นเลิศประจำปี							
		รวม				๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		
		ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยก	๑. โครงการฝึกอบรมเชิง	๑) การฝึกอบรม	พ.ศ. ๒๕๗๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		
		ระดับระบบบริหารทรัพยากร	ปฏิบัติการการบริหารงาน	๒) การฝึกอบรมเชิง	-					
		บุคคลและพัฒนาองค์กร	บุคคลของ อปท.	ปฏิบัติการ	๒๕๗๒					
		แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๒. โครงการเรียนรู้ด้วย	๓) การพัฒนาตนเอง		-	-	-		
		(จำนวน ๓ โครงการ)	ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	๔) การสัมมนา						
			(e-learning)							
			๓.โครงการประกวดการจัดการ			๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		
			ความรู้ปกครองส่วนท้องถิ่น							
		รวม				๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		

แบบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อบต.ท้ายตลาด อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ที่	เทศบาล/อบต.	โครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ	ตำแหน่งประเภท				พนักงานครู			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม (อัตรา)	ภาระค่าใช้จ่าย			ความเห็นอนุกรรมการ ฯ
				บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ผอ.ศพด.	ครู	ครูผู้ช่วย		ตามภารกิจ	ทั่วไป		ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	
๖	อบต.ท้ายตลาด	ปลัด อบต.	ต้น	๑										๑	๓๔.๙๘	๓๔.๙๔	๓๔.๙๑	เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. ท้ายตลาด
		สำนักปลัด	ต้น		๑	๓	๑				๑	๒	๕	๑๓				
		กองคลัง	ต้น		๑	๑	๒					๑	๑	๖				
		กองช่าง	ต้น		๑	๑	๒					๑	๓	๘				
		กองการศึกษา	ต้น		๑	๑		๑	๑			๑	๑	๖				
		หน่วยตรวจสอบภายใน				๑								๑				
		รวม		๑	๔	๗	๕	๑	๑	๐	๑	๕	๑๐	๓๕				
	สรุปจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒													๓๕	หมายเหตุ			
	หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๓๑,๔๙๖,๕๕๑		๓๑,๔๙๖,๕๕๑											ตามรายงานการประชุมของ			
		ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ =		๓๓,๐๗๑,๓๗๙											คณะกรรมการแผนอัตรา ๓ ปี			
		ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ =		๓๔,๗๒๔,๙๔๘											อบต. ท้ายตลาด			
		ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ =		๓๖,๔๖๑,๑๙๖											วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙			
		มี รร - แห่ง ศพด. ๑ แห่ง ข้าราชการครู ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป - คน (เงินอุดหนุน) นักเรียน ๒๐ คน รร / ศพด. (๑) ชื่อ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท้ายตลาด ข้าราชการครู๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน (เงินอุดหนุน) นักเรียน ๒๐ คน ไม่ถึงเกณฑ์																

หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการพัฒนา	งบประมาณ ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	
ตามรายงานการประชุมของคณะกรรมการ		ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริม	๑. โครงการอบรมด้าน	๑) การฝึกอบรม	พ.ศ. ๒๕๗๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี อบต./เทศบาล.....		สร้างค่านิยมและวัฒนธรรม	คุณธรรม จริยธรรม และ	๒) การฝึกอบรมเชิง	-					
๑. นายก อปท.	ประธาน	องค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม	ป้องกันการทุจริต ๓	ปฏิบัติการ	๒๕๗๒					
๒. ปลัด อปท.	กรรมการ	จริยธรรม และการสร้าง	๒. การจัดกิจกรรมการด้าน	๓) การพัฒนาตนเอง		๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		
๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน	กรรมการ	ความผูกพันของบุคลากร	ทุริตคอรับชั่น	๔) การสัมมนา						
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขาฯ	(จำนวน ๔ โครงการ)	๓. โครงการจัดกีฬาของ			๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
๕. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขาฯ		บุคลากรสังกัด อปท.							
			๔.. โครงการอบรมและ			๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		
			ศึกษาดูงาน ประจำปี							
		รวม				๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐.๐๐๐		
		รวม ๑๓ โครงการ				**๓๖๕,๐๐๐**	**๓๖๕,๐๐๐**	**๓๖๕.๐๐๐**		