



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และราชการอย่างคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานองค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่
กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน	๑๐
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๑๕
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
โครงสร้างส่วนราชการ	๒๖
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๕๔
ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๕๖

ภาคผนวก

๕๘

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
- บัญชีสรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ร่างคำสั่งการจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งที่กำหนดโครงสร้างใหม่

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๓๙ และได้ปรับขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๑ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรูปแบบการปกครองสอดคล้องด้วยหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งกำหนดไว้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญอย่างชัดเจน โดยให้มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมาย มีอำนาจในการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อจัดบริการสาธารณะต่างๆให้ประชาชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรได้อย่างเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการด้านบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับฐานะทางการเงินการคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน ทั้งนี้โดยการนำนโยบาย แผนพัฒนา ระเบียบ กฎหมาย แบบแผนของทางราชการมาปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนมาเป็นแนวทางในการบริหารและกำหนดนโยบาย เน้นการเรียนรู้และพัฒนาท้องถิ่นในลักษณะของการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และ รับประโยชน์ร่วมกัน” ของประชาชน” องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จ.นครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการกำหนดแผนอัตรากำลังทั้งข้าราชการท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตัดจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตัดจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนซึ่งจากรัฐบาล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลท่าไร่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช และตำบลท้องถิ่นชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆกระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำเข้าข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลและงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันก็จะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนแตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

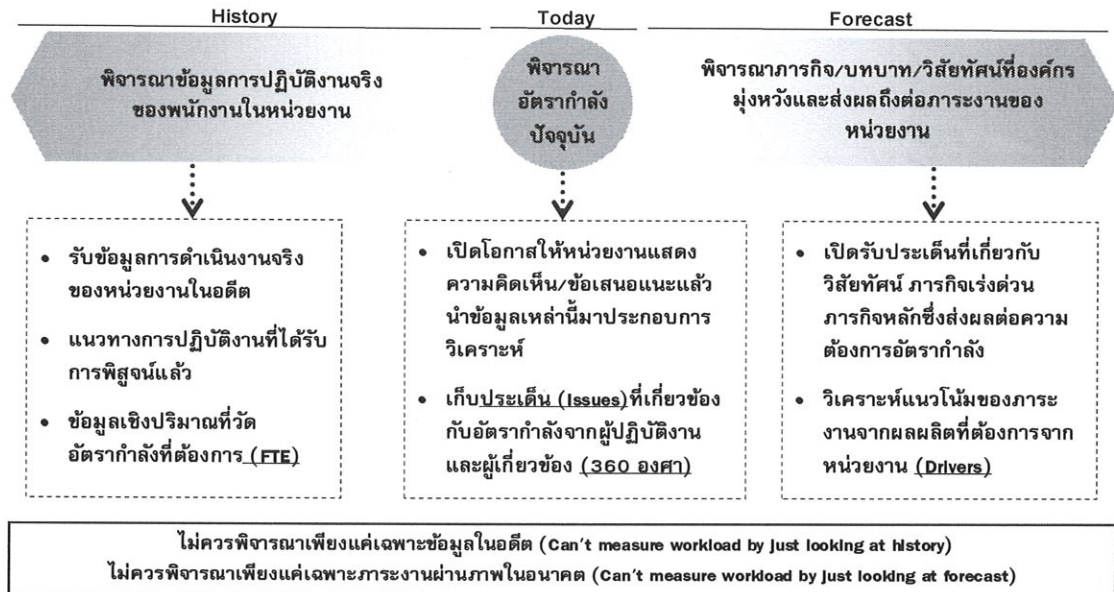
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น/ลดลง

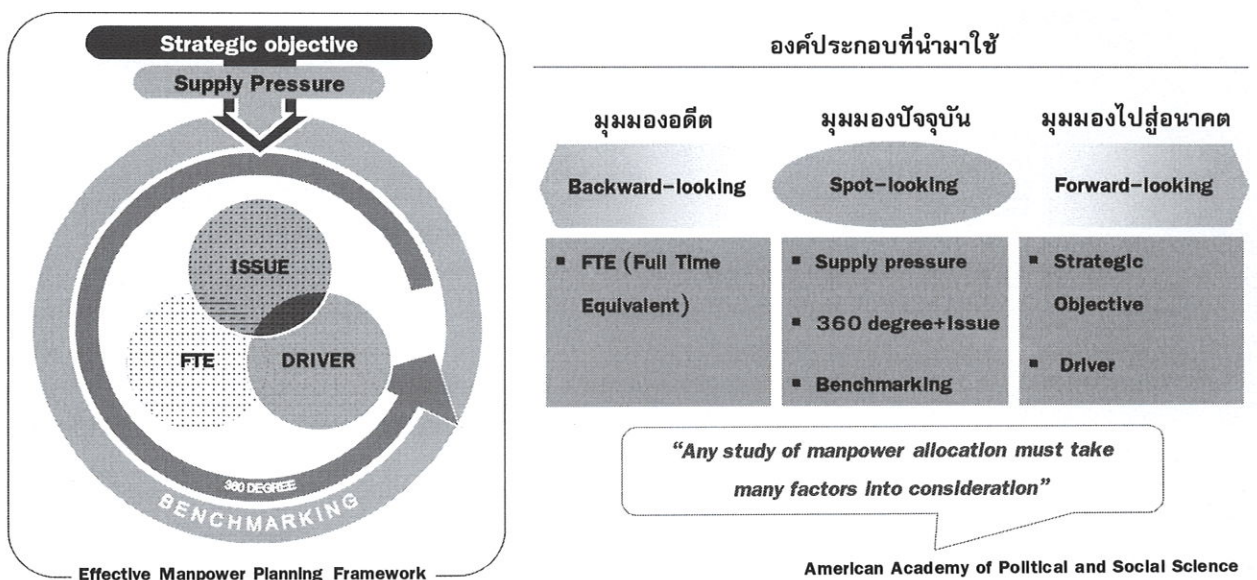
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรกำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรกำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีกรวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

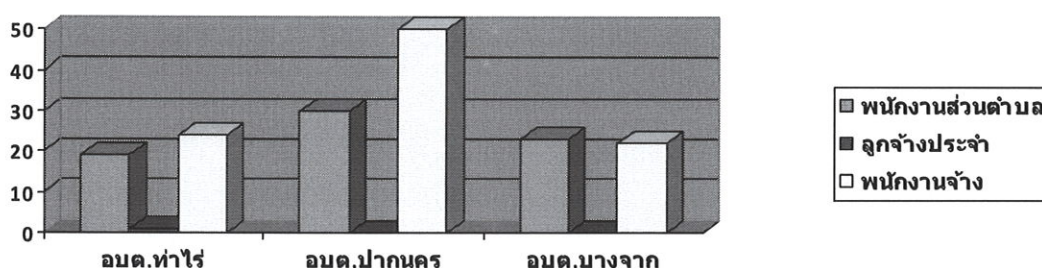
■ **ประเด็นเรื่องการเกื้อหนุนอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ

หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจากด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากนครและองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	อบต.ท่าไร่	อบต.ปากนคร	อบต.บางจาก
พนักงานส่วนตำบลรวม พนักงานครุ อบต.	๒๑	๓๐	๒๓
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-
พนักงานจ้าง	๒๔	๕๐	๒๒
รวม	๔๖	๘๐	๔๕

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากนคร และองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ทั้งๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า แต่กำลังคนน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช (ตำบลปากพูน) ไปทางทิศเหนือเป็นระยะทางประมาณ ๑๘ กิโลเมตรมีเนื้อที่ ๔๕.๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๘,๗๒๕ ไร่ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่มีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน - เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ - มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน - การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง - ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ - น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน - ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร	๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน - ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ - ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง - ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร - ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ - ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ - ประชาชนมีรายได้น้อย - ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน	๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ปัญหาด้านสังคม - การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล - ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร	๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย - ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดขยะและป้องกันโรคพิษสุนัข - การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ - สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร - ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร - ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน - บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ	๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ - ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช - ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม - ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติเนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์ - เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ - การบุกรุกที่ดินสาธารณะ ๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข - ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร - ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ - โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนา วัฒนธรรม - เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม - วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน	๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต - ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดชุมชน - ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ - รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล - จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ
--	---

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา น้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นท่าไร่วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑ การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๖.๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๓ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๖.๔ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๒ การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด และกองช่างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๗.๑ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน

๗.๑.๒ ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

(๑) S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

(๒) W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๗.๑.๓ ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

(๑) O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

(๒) T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนินการ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๗.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

๗.๒.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

“ส่งเสริมถิ่นเกษตรกรรม งามล้ำธรรมชาติ
ก้าวหน้าเศรษฐกิจชุมชน สังคมมีความเข้มแข็ง
สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี พัฒนาเมืองน่าอยู่สู่มาตรฐาน”

๗.๒.๒ พันธกิจการพัฒนา

๑) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ ของประชาชน

๒) พัฒนาด้านเศรษฐกิจ เสริมสร้างรายได้และกระจายรายได้สู่ชุมชน

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองได้

๔) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

๕) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ทางการศึกษา การสาธารณสุข

๖) พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗) เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยในชุมชน การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๘) สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๗.๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดการบริหารองค์กร

๗.๓. แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน คู คลอง เขื่อนส่งน้ำ ระบบประปา ไฟฟ้าสาธารณะ โทรคมนาคมและการสื่อสาร ๒) พัฒนาด้านผังเมือง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และสาธารณสุข	๑) ส่งเสริมและสร้างสังคมคุณธรรมจริยธรรม ๒) ส่งเสริมสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๓) สนับสนุนดูแลการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในชุมชน ๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๕) การป้องกันโรค ระวังโรคติดต่อ และการส่งเสริม ดูแลสุขภาพอนามัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการเกษตร	๑) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง ๒) สร้างงานสร้างรายได้ให้ชุมชน ๓) ส่งเสริมอาชีพต่างๆ เช่น เกษตรกรรม ทำนา ประมง ๔) ส่งเสริมและพัฒนาการลงทุนในชุมชน ตลาดชุมชน ๕) ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๑) สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระดับ ๒) ดูแลเด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณภาพ ๓) ส่งเสริมการแข่งขันกีฬา และการออกกำลังกาย ๔) ส่งเสริมงานประเพณี กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒) ดูแลและปรับปรุงระบบมลพิษ มลภาวะต่างๆ ให้ดีขึ้น ๓) คุ้มครอง ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ๔) แก้ไขปัญหามลพิษ น้ำท่วมและภัยพิบัติธรรมชาติ ๕) จัดการขยะสิ่งปฏิกูล
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดการบริหารองค์กร	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม โปร่งใส มีคุณธรรม ๓) การพัฒนาองค์กร ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ด้านบุคลากร อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ภูมิทัศน์และบรรยากาศในที่ทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๗.๔ ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๗.๕. วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

๗.๕.๑ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

๗.๕.๒ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๗.๕.๓ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๓ การพัฒนาด้านพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการเกษตร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนเนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

๗.๕.๔ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา

วัฒนธรรม และนันทนาการ

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองและประชาชน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาท้องถิ่นที่กว้างไกล
๒. มีบุคลากรทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการพัฒนา
๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารทางด้านการพัฒนาการศึกษาอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. ระดับการศึกษาของคนในชุมชนยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการพัฒนา
๒. ขาดอาคารสถานที่ ที่เหมาะสมในการจัดการศึกษา
๓. ประชาชนส่วนน้อยไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาเท่าที่ควร
๔. ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity - O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการประชาคม การจัดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาทางด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
๒. ส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ
๓. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านการศึกษา
๔. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

อุปสรรค (Threat - T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านการศึกษาเท่าที่ควร
๒. สถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอจากต้นสังกัด
๓. ประชาชนไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการพัฒนาทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ประชาชนยังมีค่านิยม และทัศนคติที่จะส่งลูกหลานไปเรียนในสถานศึกษาของตนเอง

๗.๕.๕ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหาร้ายธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

๗.๕.๖ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาการจัดการบริหารองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดีสามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของ ราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

ลำดับ	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๓๔,๙๖๐	๓๖,๙๒๐	๓๖,๙๒๐	๓๔,๙๖๐	๓๖,๙๒๐	๓๖,๙๒๐	๓๖,๙๒๐	๒๗,๘๐๐	
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๒๐,๐๔๐	๒๓,๐๔๐	๔๕,๕๕๒๐	๔๗,๕๕๒๐	๔๗,๕๕๒๐	๔๕,๕๕๒๐	๔๗,๕๕๒๐	๔๗,๕๕๒๐	๔๗,๕๕๒๐	๓๖,๓๑๐	
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๓๗,๖,๐๘๐	๓๙,๖,๐๐๐	๓๙,๖,๐๐๐	๓๗,๖,๐๘๐	๓๙,๖,๐๐๐	๓๙,๖,๐๐๐	๓๙,๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐	
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๘๐๐	๓๐,๗,๙๒๐	๓๒,๔,๓๖๐	๓๒,๔,๓๖๐	๓๐,๗,๙๒๐	๓๒,๔,๓๖๐	๓๒,๔,๓๖๐	๓๒,๔,๓๖๐	๒๔,๒๗๐	
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๒๑,๗๒๐	๒๙,๔,๖๐๐	๓๐,๘,๐๔๐	๓๐,๘,๐๔๐	๒๙,๔,๖๐๐	๓๐,๘,๐๔๐	๓๐,๘,๐๔๐	๓๐,๘,๐๔๐	๒๓,๓๔๐	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทพิเศษ)																								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑,๗,๓๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๑,๗,๓๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๙,๔๐๐
๓๕	พนักงานชั้นบริหาร	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑,๗,๓๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๑,๗,๓๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๑๒,๒,๑๖๐	๙,๔๐๐
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป																								
	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๗	กองช่าง (๐๕)																								
	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๒๐,๐๔๐	๒๓,๐๔๐	๔๕,๗,๕๒๐	๔๗,๗,๕๒๐	๔๗,๗,๕๒๐	๔๕,๗,๕๒๐	๔๗,๗,๕๒๐	๔๗,๗,๕๒๐	๔๗,๗,๕๒๐	๓๖,๓๑๐	
๓๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕,๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕,๓๒๐	๓๖,๗,๓๒๐	๓๖,๗,๓๒๐	๓๕,๕,๓๒๐	๓๖,๗,๓๒๐	๓๖,๗,๓๒๐	๓๖,๗,๓๒๐	การทดเพิ่ม	
๓๙	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๔๐,๒,๗๒๐	๔๒,๒,๖๘๐	๔๒,๒,๖๘๐	๔๐,๒,๗๒๐	๔๒,๒,๖๘๐	๔๒,๒,๖๘๐	๔๒,๒,๖๘๐	๓๑,๘๘๐	
๔๐	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๓๗,๖,๐๘๐	๓๙,๖,๐๐๐	๓๙,๖,๐๐๐	๓๗,๖,๐๘๐	๓๙,๖,๐๐๐	๓๙,๖,๐๐๐	๓๙,๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทพิเศษ)																								
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๗,๘๔๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๙,๕,๐๔๐	๒๐,๐,๑๖๐	๒๐,๐,๑๖๐	๑๙,๕,๐๔๐	๒๐,๐,๑๖๐	๒๐,๐,๑๖๐	๒๐,๐,๑๖๐	๒๐,๐,๑๖๐	๑๔,๘๒๐
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๖๖,๒๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗,๒,๘๐๐	๑๗,๖,๐๐๐	๑๗,๖,๐๐๐	๑๗,๒,๘๐๐	๑๗,๖,๐๐๐	๑๗,๖,๐๐๐	๑๗,๖,๐๐๐	๑๓,๘๕๐	

ลำดับ	ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๑,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๘๔๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๕๐,๙๖๐	๔๕๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
(๕)	รวม	-	๔๘	๔๘	๑๐,๗๖๕,๖๘๐	๒๙๔,๐๐๐	๔๘	๔๘	๔๘	+๒	-	-	๘๒๐,๘๐๐	๔๙๑,๒๘๐	๕๑๓,๖๔๐	๑๑,๘๘๐,๔๘๐	๑๒,๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๘๘๕,๔๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

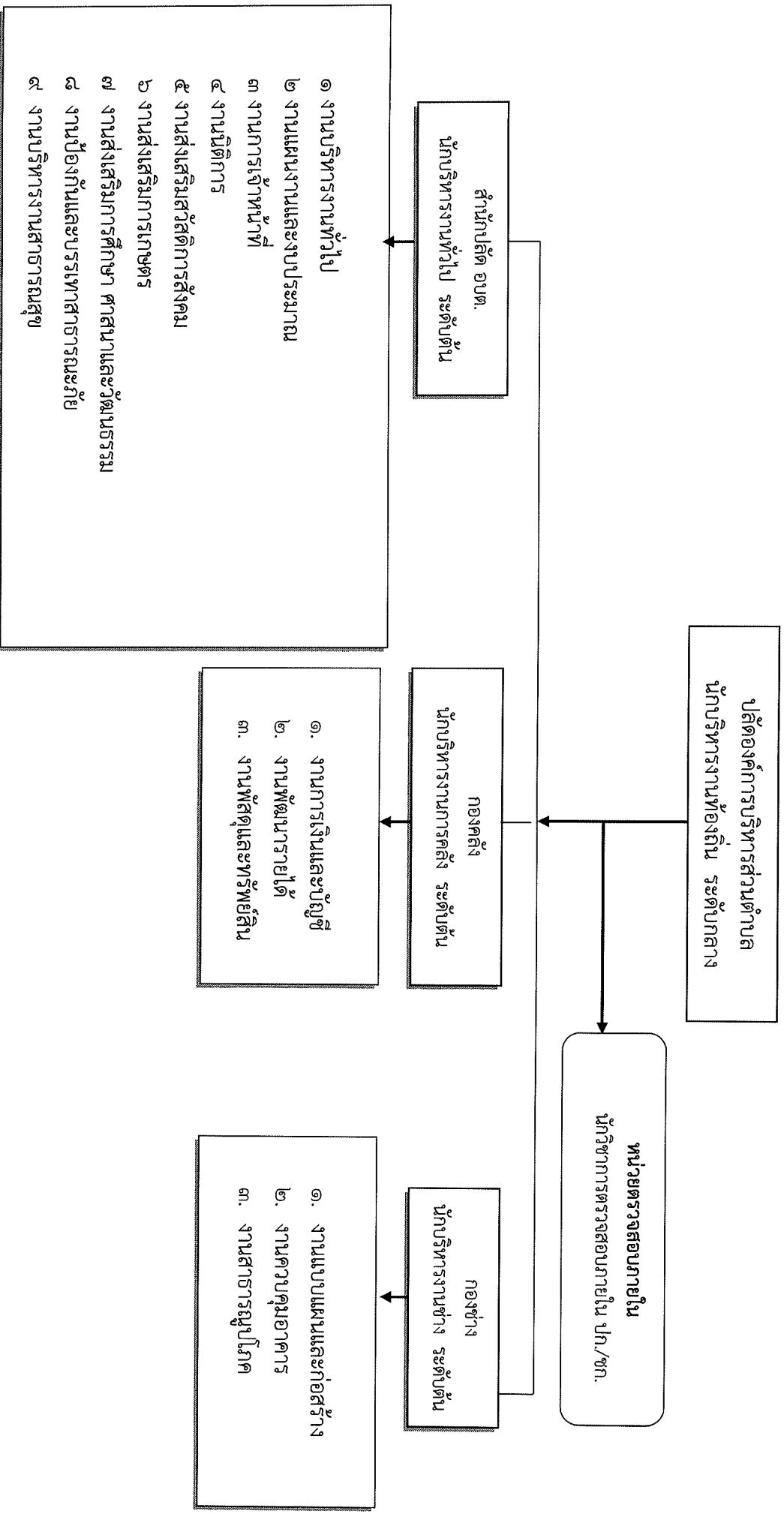
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๕,๙๕๕,๐๐๐ บาท (๕๙,๕๐๐,๐๐๐x๕%+๒,๔๗๕,๐๐๐=๕๑,๐๒๕,๐๐๐)

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๘,๕๙๗,๗๕๐ บาท (๕๑,๐๒๕,๐๐๐x๕%+๒,๕๗๒,๗๕๐=๕๔,๕๙๗,๗๕๐)

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๙,๓๗๑,๗๖๐ บาท (๕๔,๕๙๗,๗๕๐x๕%+๒,๗๗๔,๐๐๐=๕๙,๓๗๑,๗๖๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

โครงสร้างสำนักงาน อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)(ว่าง)
- นักการ (ทั่วไป) (๑)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานแผนงานและงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตร (ชก.) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๑)

งานนิติการ

- นิติกร (ชก.) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (ว่าง ๑)

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๑)
- คนงานประจําโรคขยะ (ทั่วไป) (๓)

ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			สายงานการเรือน		สายงานบริหารสถานศึกษา				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปท./ชก.	ชท.	ชพ.	ปท./ชก.	ชก.	อธ.	คพช.	ครู	มอ.	รอง มอ.	สถานศึกษา	มอ.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๗	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๕	๘	๒๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ				
๑๑	นายอัมย์ชัย ไสเนาว	วท.บ. (เทคโนโลยีการผลิต)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๓๑๘,๙๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทบุคคลวุฒ)													
๑๒	น.ส.จารุณี กาละกาญจน์	ศศ.บ. (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๒๑๒,๔๐๐ (๑๗,๖๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๑๒,๔๐๐		
๑๓	น.ส.นิตยา พรหมพฤกษ์	ศศ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๓,๓๓๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๔๓,๕๒๐		
	(ประเภททักษะ)													
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ ค่าตอบแทนการทำงาน	๐	๐	(ว่างเดิม)		
๑๕	นายประทีป คำนวนจิตต์	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดใหญ่ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดใหญ่ (ทักษะ)	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๓๒,๒๔๐		
๑๖	นายอดิสร เอียดบัว	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดใหญ่ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดใหญ่ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๗	นายประณม ญูศิริรักษ์	ประถมศึกษา	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๘	น.ส.เสาวคนธ์ จารีย์	ประถมศึกษา	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เพิ่มเติมอื่นๆ	
๑๙	นายสมบูรณ์ คงสินลา	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายณัฐกร สุวรรณสิงห์	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายวิรุฬห์ ศรีจันทร์ยศ	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายวีชรินทร์ สมนุ่น	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าไร่											
๒๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว				กำหนดเงิน
๒๔	-	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครูผู้ช่วย	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครูผู้ช่วย	-	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)											
๒๕	นางเบญญาภา เนาวพันธ์	ศ.น. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๑๔,๑๒๐ (๔,๕๑๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๑๔,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๖๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	น.ส.จินทิมา ราชนุไร	ปวช. (บัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๖๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๐๕)											
๒๘	น.ส.จุฑาพร จตุกาญจน์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๘๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๕๔๒,๘๐๐
๒๙	นางพญากัญจน์ แก้วสุใส	ปว.บ. (การเงินการธนาคาร)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๓๓๓,๖๐๐
๓๐	นางสุภาวดี ปาณิน	ปว.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๐	๐	๔๓๕,๗๒๐
๓๑	นางสาวชนมพูนเมักษ์ คงทอง	ปว.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่นๆ	
๓๒	นายสมบุญ จุงศิริ	ปวส.	๒๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๔๑,๒๔๐ (๒๔๒๓๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๔๑,๒๔๐
	สุกฉ้างประจักษ์											
๓๓	น.ส.วิไลลักษณ์ มณีโชติ	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๘๑๔๔๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๘๐,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)											
๓๔	นางสาวสุธัตนา คงกำไร	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘๔๔๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
	(ประเภททักษะ)											
๓๕	นายธนชิต บัณฑิต	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘๔๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๖	นางวีณา อุดรภาศ	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘๔,๐๐๐ X ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)											
๓๗	นายวิฑูรย์ แสงพะกาย	บ.บ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ระดับต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ระดับต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๐๐ X ๑๒) (๓,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐	๐	๕๔๑,๐๐๐
๓๘	-	-	-	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	นายวศิณ สินธุพาชี	บ.บ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๘๒,๔๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๐	๐	๓๘๒,๔๖๐
๔๐	นายหัตถ์ชัย นวลแก้ว	บ.บ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทบุคคล)													
๔๑	นายสุเทพ สมมุ่ง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๗,๘๔๐ (๑๔,๘๒๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๓๗,๘๔๐		
๔๒	นายไมตรี มณีอุบลรัมย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๖,๒๐๐ (๑๓,๘๕๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๖๖,๒๐๐		
๔๓	นางสาวพิมพ์ภา สุโขพล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๔	นายภฤทธภาส เมฆสงค์	ประถมศึกษา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๕	นางสุนนทา ตูประดิษฐ์	ประถมศึกษา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๖	นายจิระศักดิ์ เลขะพาต	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๗	นางสาวสุภาวดี ศรีตรง	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๔๘	น.ส.สิริรัตน์ คงมี	ป.ธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๒๑-๓-๐๑-๒๓๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๔๒๙,๒๔๐		

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา

ดำเนินการเป็นของเทศบาล

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ใช้จ่ายตามความในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา และโดยอนุมัติของนายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

ข้อ 1 ข้อบัญญัตินี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ข้อ 2 ข้อบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันตราขึ้นเป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนเงิน 49,500,000 บาท
ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป ใช้จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวน

รวมทั้งสิ้น 49,500,000 บาท โดยแยกจ่ายรายละเอียดตามแผนงานดังต่อไปนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ค่าบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	16,686,61
แผนงานการศึกษาดูงานภายใน	1,035,00
แผนบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	4,504,05
แผนงานสาธารณสุข	275,00
แผนงานสังคมสงเคราะห์	400,00
แผนงานเกษตรและประมง	5,966,00
แผนงานส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน	460,00
แผนงานการสาธารณสุขและวัฒนธรรม และนันทนาการ	1,148,00
งานบริการประชาชน	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	5,564,90
แผนงานการเกษตร	640,00

ឡែងមហាសេនាបតីនៃសហមហាសេនាបតី
(មន្ត្រីសេនាបតី ឬមន្ត្រីសេនាបតី)



ឧទ្ទេស ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ

ក្រុមសេនាបតីនៃសហមហាសេនាបតី

ក្រុមសេនាបតីនៃសហមហាសេនាបតី ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ
(ឧទ្ទេស - ឧទ្ទេស ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ) ឬ ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ
មហាសេនាបតីនៃសហមហាសេនាបតីនៃសហមហាសេនាបតី ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ

ក្រុម ឧទ្ទេស ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ (ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ) ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ
មហាសេនាបតីនៃសហមហាសេនាបតីនៃសហមហាសេនាបតី ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ
ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ

(ឧទ្ទេស - ឧទ្ទេស ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ) ឬ ឯកសារ មេធាវី ១ ក្រុម ៣ ឯកសារ
ឡែងមហាសេនាបតីនៃសហមហាសេនាបតី



កម្ពុជា រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២

[illegible]

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុង រាជធានីភ្នំពេញ ០០

មណ្ឌលការងារសេដ្ឋកិច្ចសង្គមខេត្តបាត់ដំបង .១

[illegible]

លេខកូដកម្មស្រូវស្រែ ២ ក្នុងក្រុង -

ԱՄՍԵԼԱՊԵՐՆԵՐ -

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ -

ក្រុមហ៊ុនកែច្នៃ ធនធានស្រូវកៅស៊ូ គេហទំព័រព័ត៌មានក្រៅប្រទេស ៣១

[illegible]

ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ -

កម្មវិធីបង្រៀនស្តីពី ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ប្រភេទ ១០

នគររាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១២

ករណីនេះមិនមែនជាបញ្ហាទូទៅទេ -

ឧបេក្សាទទួលបាននូវការកែលម្អ និង បង្កើនចំនួនការងារដែលបានបំពេញ -

អូស្ត្រីយ៉ា -

[illegible][illegible]

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ๒ พฤษภาคม -

[illegible]

ក្នុងនាមនៃអង្គការសហប្រតិបត្តិការស្រុកស្រាវជ្រាវ

[illegible]

គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត

ក្រៅពីការងារស្រាវជ្រាវនិងការអប់រំ គណៈកម្មាធិការក្រសួងក៏បានរៀបចំផែនការស្រាវជ្រាវ និងការអប់រំផងដែរ ដើម្បីឱ្យសិស្សស្រីមានជំនាញ និងជំនាញក្នុងការងារផ្ទះក្រីក្រ។

សង្គមកម្មនៃស្ថាប័នមហាសាលាដំបូង ថ្ងៃ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ

៦៤៩ គណនេយ្យបទ ពេទិក្ខន្តចក្ខុក្នុងក្រុងស្រែក្រវាត់ប្រាសាទគណនេយ្យបទ គណនេយ្យបទ -

មន្ត្រីពន្ធដារបានឆ្លើយតបបន្ថែមទៀតថា ប្រសិនបើមានការប្តូរទីតាំងអាជីវកម្ម ឬការប្តូរទីតាំងអាជីវកម្ម ក្រុមហ៊ុនត្រូវប្រកាសដល់អ្នកប្រតិបត្តិការពន្ធដារ ដើម្បីឱ្យអ្នកប្រតិបត្តិការពន្ធដារបានដឹងពីការប្តូរទីតាំងអាជីវកម្មនេះ។

លក្ខណៈប្រាសាទ ឧបត្ថម្ភ ៥០

กรมการเกษตรและสหกรณ์ ๒ กรุงเทพมหานคร -

ក្នុងក្រុងនេះមានប្រជាជនជាតិខ្មែរ ២១១

[illegible]

សង្គមសេដ្ឋកិច្ចសង្គមក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ មន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ មន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ -

ល្អប្រសើរណាស់ អ្នកស្រីស្រី ៣០

នគររាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២

၂၀၁၆ ခုနှစ်

[illegible]

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԵԹԵՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

២០១ ក្រសួងការពារកម្ពុជា ក្រសួងយុត្តិធម៌ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងស្ថាប័នសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក និងកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក -

ស្ថាប័ននៃការអប់រំសម័យក្រោយនៃសកលវិទ្យាល័យស្រីសុផា -

[illegible]

២៧០ តំណក់ការស្នើសុំប្តូរឈ្មោះប្រតិភូនៃគណៈកម្មាធិការស្រាវជ្រាវ -

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ភូមិក្រសាំង ១២

ବୃତ୍ତାନ୍ତେ 'ଉ'

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ផ្នែកបទប្បញ្ញត្តិស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ ២០២

-U9-

២៤កញ្ញាឆ្នាំនេះមានបេក្ខជនចុះបេក្ខជន ១០នាក់គឺ ១០០០ ៦៥៨៩៧៧៧៧ -

ក្រសួង ពាណិជ្ជកម្ម

[illegible]

ល្អប្រសើរណាស់ កម្មវិធីនេះមាត់ម្តង ៣០

[illegible]

— ୨ —

Handwritten signature: *[Signature]*

[illegible][illegible][illegible]

នគររាជធានីភ្នំពេញនិងខេត្តកណ្តាល ២ កន្លែង -
 ១២៣៧ ម៉ែត្រការ៉េ ២៣៧៩
 ក្នុងប្រទេស ២២៩៩ ម៉ែត្រការ៉េ ២៣៧៩ កន្លែង ២៣៧៩ ម៉ែត្រការ៉េ ២៣៧៩
 មិនមែនជាទីកន្លែងដែលមានប្រជាជន ២៣៧៩ ម៉ែត្រការ៉េ ២៣៧៩



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ (สำนักงานปลัด งานกาชาดเจ้าหน้าที)

ที่ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ที่ ๒๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐น. ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ โดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสาวจรัสศรี อันตระกูล)

ประธานกรรมการ

ทราบ

๑.....	
๒.....	
๓.....	
๔.....	
๕.....	
๖.....	
๗.....	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ที่ ๒๑๔ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนดเพื่อให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวจรัสศรี อินทรกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่..... (สำนักงานปลัด.งานการเจ้าหน้าที่)
ที่.....วันที่..... ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่อง.....การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งรวมอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกประเภทไว้ด้วยกัน เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๘ วรรคสอง กำหนดว่า เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓. ระเบียบข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ กำหนดว่า ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | | |
|--|------|---------------------|
| - นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็น | ประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็น | กรรมการ |
| - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็น | กรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกินสองคน | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

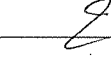
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ เห็นควรดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (รายละเอียดร่างคำสั่งแนบท้ายบันทึกข้อความนี้)

/ ๒. ประชุมคณะ...

ใบลงชื่อเข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่
วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

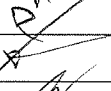
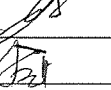
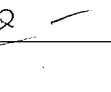
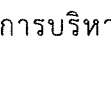
ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวจรัสศรี อันตระกูล	ประธานกรรมการ		
๒	นายวิชาญ อนุมาศ	กรรมการ		
๓	นายวิฑูรย์ แสงผะกาย	กรรมการ		
๔	นางสาวจตุพร จตุกาญจน์	กรรมการ		
๕	นางปิยะมาศ สิ้นธุพาชี	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นายประสาน เชื้อบ้านเกาะ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑				

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่
วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวจรัสศรี อันตระกูล	ประธานกรรมการ		
๒	นายวิชาญ อนุมาศ	กรรมการ		
๓	นางสาวจตุพร จตุกาญจน์	กรรมการ		
๔	นายวิฑูรย์ แสงผกาย	กรรมการ		
๕	นางปิยะมาศ สีนุพาชี	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นายประสาน เชื้อบ้านเกาะ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลา ๐๙.๐๐ น. คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบองค์ประชุม
 นางสาวจรัสศรี อันตระกูล ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่
 เป็นประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

นางสาวจรัสศรี อันตระกูล
 ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

สำหรับการประชุมวันนี้เป็นการประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งคณะกรรมการทุกคนคงได้รับทราบคำสั่งเป็นที่
 เรียบร้อยแล้วนะคะ

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

นางสาวจรัสศรี อันตระกูล
 ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ที่ ๒๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘
 พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลท่าไร่ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อร่วมประชุมพิจารณา วิเคราะห์
 อัตรากำลัง วิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณและคุณภาพของงาน ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ
 เงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ปรับโครงสร้าง
 ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
 ส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ โดย
 ได้รับรายงานจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในเบื้องต้นว่าขณะนี้ภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่ร้อยละ ๒๕.๑๓

เพื่อให้การประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และคณะกรรมการทุกท่านจะได้
 เข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดิฉันจึงขอเชิญ
 คุณปิยะมาศ สีนุพาชี ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ
 ในที่ประชุมได้ชี้แจงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ และรายละเอียดให้กับที่ประชุมทราบค่ะ ขอเชิญค่ะ

นางปิยะมาศ สีนุพาศี
กรรมการและเลขานุการ

สวัสดีค่ะ คณะกรรมการทุกท่าน เหตุผลสำคัญที่ทำให้มีการประชุมในครั้งนี้ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ให้อยู่ในปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลบังคับสิ้นสุดในวันสิ้นปีงบประมาณนี้ คือ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จะใช้ในห้วงต่อไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ชักชวนแนวทางการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและดำเนินการส่งให้คณะอนุกรรมการตรวจสอบฯ ภายในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ นี้ ซึ่งแผนอัตรากำลังรอบปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รวมพนักงานจ้างไว้

๒. ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งผ่านการตรวจจากคณะอนุกรรมการฯ แล้วให้สำนักงาน ก.ท.จ.หรือ ก.อบต.จังหวัด จำนวน ๒ เล่ม โดยให้แนบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาในการประชุมเดือนกันยายน ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ใช้ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ได้กำหนดอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๔๕ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา และลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ อัตรา

สำนักงานปลัด จำนวน ๒๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา แยกเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา ประกอบด้วย

- นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเกษตรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์(ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

- ยาม จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ปฏิบัติงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจ่ายเงิน

ค่าตอบแทนจากเงินอุดหนุน ๑ อัตรา จากเงินรายได้ ๑ อัตรา)

จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง จำนวน ๙ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

- นักบริหารงานคลังระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง จำนวน ๑๕ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย

- นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาอาวุโส จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา ประกอบด้วย

- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๒ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

นายวิชาญ อนุมาศ
กรรมการ

สำหรับตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งดังกล่าวมีความจำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ กระผมคิดว่าเห็นควรดำรงไว้เหมือนเดิมและอยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุ แต่งตั้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นางสาวจรัสศรี ฮั่นตระกูล
ประธานกรรมการ

ก่อนที่จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ดิฉันขอทราบความเห็นของหัวหน้าแต่ละกองถึงความจำเป็นภาระและความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่ง ว่าต้องการตำแหน่งใดเพิ่มบ้าง มีกำลังคนเหมาะสมกับภาระงานหรือไม่ ขอให้ชี้แจงเพื่อประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังต่อไป

นางปิยะมาศ สินธุพาชี
กรรมการและเลขานุการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ แนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก / กอง ระดับต้น หรือ ระดับกลาง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตร บานเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติพนักงานส่วน ตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับ ที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดสำนัก / กอง ให้กำหนด ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก / กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มี ตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา กรณีกำหนดฝ่าย / กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นัก บริหารงาน.....ระดับต้น) กรณีจะกำหนดกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงานโดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนด เป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย / กลุ่มงาน ให้กำหนดสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่ง ประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

ที่ประชุม

-รับทราบ-

นายวิชาญ อนุมาศ
กรรมการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เชิญหัวหน้าส่วนราชการครบ

นางปิยะมาศ สินธุพาชี
กรรมการและเลขานุการ

สำหรับสำนักปลัด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ภายใต้
การกำกับดูแลจำนวน ๑ แห่ง ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียน ๕๕ คนมีอัตรากำลังในศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๑) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีความจำเป็นที่จะต้อง
ดำเนินการขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ จำนวน ๑
ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ประเภท พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

สายงาน บริหารสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ

นายวิฑูรย์ แสงผะกาย
กรรมการ

ในส่วนกองช่างมี ๓ งาน งานดังนี้ครับ

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธาอาวุโส (ประเภททั่วไป) (ไม่ว่าง)
- คนงาน (ไม่ว่าง)

งานควบคุมอาคาร

- นายช่างโยธาอาวุโส (ประเภททั่วไป) (ไม่ว่าง)

งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ) (ไม่ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (ไม่ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (ไม่ว่าง)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ไม่ว่าง)
- คนงาน (ไม่ว่าง)

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องกำหนดกอง สำนัก
หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่
๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา
ปฏิบัติการ / ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ประเภท พนักงานส่วนตำบล

สายงาน ประเภทวิชาการ

ชื่อตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)

เลขที่ตำแหน่ง ๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑

น.ส.จตุพร จตุกาญจน์
กรรมการ

เรียนประธาน และสวัสดิ์ผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ในกองคลังตำแหน่งที่สำคัญ
สำหรับตำแหน่งอื่นก็เพียงพอแล้ว

ที่ประชุม

-รับทราบ-

นายวิชาญ อนุมาศ
กรรมการ

ในส่วนของการชี้แจงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ณ ตอนนี เพื่อเป็นการ
ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการกำหนดแผนอัตรากำลังด้วย

นายประสาน เชื้อบ้านเกาะ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามที่ได้คำนวณไว้เบื้องต้น อยู่ที่ร้อยละ ๒๕.๑๓ ซึ่งคำนวณจากยอด
งบประมาณในข้อบัญญัติประจำปี ๒๕๖๖ และขอฝากว่าเราควรเพิ่มพนักงานในกรอบ
อัตรากำลังเท่าที่จำเป็นเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายและจะได้ไม่เกิดปัญหาในการปรับลด
พนักงานจ้างออก เหมือนท้องถิ่นอื่นๆ ซึ่งเกิดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ แก้ไขโดย
การให้พนักงานจ้างออก หรือปรับเป็นพนักงานจ้างเหมาแทน

ตามกรอบอัตรากำลังของ อบต.ท่าไร่ เมื่อเทียบเคียงตาม อบต.ใกล้เคียงถือว่ามี
กรอบอัตรากำลังไม่มาก เมื่อเทียบกับ อบต.ปากนคร และอบต.ท่าซึก ถึงแม้รายได้มากกว่า
แต่ภาระงานก็น่าจะต่างกันมากครับ

ที่ประชุม

-รับทราบ-

นางสาวจรัสศรี อันตระกูล
ประธานกรรมการ

ดิฉันขอมติที่ประชุมพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งจากที่ทุกส่วนราชการเสนอ
มา จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญ
การ จำนวน ๑ อัตรา และวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

- เห็นชอบ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ จำนวน ๕:๐ -

นางสาวจรัสศรี อันตระกูล
ประธานกรรมการ

ในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายนั้น ขอให้เลขานุการ ซึ่งรับผิดชอบงานบุคคล คิดคำนวณ
ให้ถูกต้อง และให้อยู่ในกรอบของระเบียบ และให้หัวหน้าสำนัก และท่านปลัดตรวจสอบความ
ถูกต้องอีกครั้ง พร้อมทั้งดำเนินการให้เสร็จถูกต้องตามที่จังหวัดกำหนดไว้ด้วย

ขอมอบให้ท่านปลัด อบต. เป็นที่ปรึกษาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้
และหากมีปัญหาขอให้รายงานดิฉันทราบด้วย และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วให้แจ้งแต่ละส่วน
ราชการทราบอีกครั้งหนึ่ง

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

นางสาวจรัสศรี อันตระกูล
ประธานกรรมการ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ชี้แจง และเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหารือการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ท่านใดมีอะไรจะเพิ่มเติมบ้างคะ
หากไม่มีผมขอปิดประชุม ขอขอบคุณทุกท่าน

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกการประชุม
 (นางปิยะมาศ สีนธพาชี)
 กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
 (นางสาวจตุพร จตุกาญจน์)

กรรมการ
 (ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
 (นายวิฑูรย์ แสงผะกาย)

กรรมการ
 (ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
 (นายวิชาญ อนุมาศ)
 กรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
 (นางสาวจรัสศรี อันตระกูล)
 ประธานกรรมการ



ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๕

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช
ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปรมติ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ และมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสรุปรมติ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ขอให้จัดส่งสำเนาคำสั่ง ประกาศ และ/หรือรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ ไปยัง ก.อบต. ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งหรือประกาศเป็นต้นไป พร้อมรายงานให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราชทราบด้วย สำหรับสิ่งที่ส่งมาด้วยสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช www.nakhonlocal.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวลลิตาภรณ์ วัฒนชัย)

ผู้อำนวยการส่วนงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขาธิการ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๗๕๓๕๖-๑๔๔ ต่อ ๒๑

สรุปมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมศรีปราชญ์ (ชั้น ๓) ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช

ฯลฯ

วาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานการขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศ

๑. ต้นเรื่อง

อบต.ควนกรด อ.ทุ่งสง รายงานการอนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลรายนางพิมพ์พร รุ่งเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ลาพักผ่อนและเดินทางไปต่างประเทศ ณ ประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ รวม ๖ วัน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ฯลฯ

วาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้โอน/รับโอนพนักงานส่วนตำบล และรับโอนข้าราชการ หน่วยงานอื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล

สาระสำคัญ

อบต.ต่าง ๆ เสนอขอความเห็นชอบให้โอน/รับโอนพนักงานส่วนตำบล และรับโอน ข้าราชการประเภทอื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๑ ราย ตามกรณีต่าง ๆ ดังนี้

๑) กรณีการโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งไปดำรง ตำแหน่งในอีกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๕ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๑.๑

๒) กรณีการโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งไปดำรง ตำแหน่งในอีกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่ง ซึ่งเป็นการโอนมาจากนอกพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และออกไปนอกพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๕ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร วาระ ๕.๑.๒

๓) กรณีการโอนพนักงานส่วนตำบลไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ หน่วยงานอื่น จำนวน ๕ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๑.๓

๔) กรณีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นจากหน่วยงานราชการอื่น หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นอื่น มาแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร วาระ ๕.๑.๔

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบให้โอน/รับโอน ทั้ง ๓๑ ราย ทั้งนี้ ไม่เกินวันที่ ก.อบต.จังหวัดมีมติเห็นชอบ โดยให้ต้นสังกัดใหม่และต้นสังกัดเดิม พิจารณาออกคำสั่งรับโอนและให้โอน ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.อบต.จังหวัด



๕.๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลาออกจากราชการ

สาระสำคัญ

อบต.ต่าง ๆ จำนวน ๕ แห่ง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ลาออก
จากราชการ จำนวน ๕ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๒

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาเห็นชอบ

เห็นชอบ

มติที่ประชุม

๕.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ

สาระสำคัญ

อบต.ต่าง ๆ จำนวน ๑๑ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ
รวมจำนวน ๑๘ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๓

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เห็นชอบให้ อบต. ทั้ง ๑๑ แห่ง ดำเนินการจ้างบุคคลเป็นพนักงานจ้างตาม

ภารกิจ ทั้ง ๑๘ ราย ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความเห็นชอบ

๕.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ

สาระสำคัญ

อบต.หินตก อ.ร่อนพิบูลย์ และ อบต.เขาน้อย อ.สิชล รายงานขอความเห็นชอบต่อสัญญา
จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๔

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เห็นชอบ

มติที่ประชุม

๕.๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ

สาระสำคัญ

อบต.เชียรใหญ่ อ.เชียรใหญ่ อบต.ไม้เรียง อ.ฉวาง และ อบต.เขาแก้ว อ.ลานสกา
ขอความเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบล รวมจำนวน ๓ ราย ลาออกจากราชการ รายละเอียดปรากฏ
ตามเอกสารวาระ ๕.๕

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาเห็นชอบ

เห็นชอบ

มติที่ประชุม

๕.๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้น

สาระสำคัญ

อบต.ช้างซ้าย อ.พระพรหม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ผลงานพนักงานส่วนตำบล
เพื่อคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่ง
ผู้ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ประเทิษาการ สายงานเริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ เลื่อนขึ้นดำรง
ตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๖

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลดังกล่าว ทั้ง ๒ ราย ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน

มติที่ประชุม

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีความรู้ความสามารถ ความประพฤติเหมาะสม และ
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีความเห็นว่าควรให้เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้
และได้ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด
โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการฯ

๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้ผ่านการสอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ สาระสำคัญ

อบต.เสาชิง และ อบต.ร้อนพิบูลย์ อ.ร้อนพิบูลย์ ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้ผ่านการสอบคัดเลือก การสอบแข่งขัน ตามลำดับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ รวมจำนวน ๒ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร

วาระ ๕.๗

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ให้ย้ายได้ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราช ให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ให้ย้ายได้ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความเห็นชอบ

ฯลฯ

๕.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวนและอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒) ขอความร่วมมือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด เร่งรัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากของงาน คุณภาพงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็นโดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนด ให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะ ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสผ. ดำเนินการสรรหา

หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสอ. ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด
แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้
พิจารณาอุปเลิทดำเน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตาม
แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓
และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ
ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๔) กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและ
งบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๕) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.
จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔ ซึ่งออกตามประกาศ
ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ในสายงานปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย
จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔
พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และประธาน ก.อบต.
จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ลงนามในคำสั่งดังกล่าวเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๓๐ แห่ง ได้จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ประกาศบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒.๒ ตาม ๒.๑ คณะอนุกรรมการฯ ได้ตรวจสอบกลับกรองการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ อบต. ทั้งจำนวน ๑๓๐ แห่ง เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว
รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๙

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศ
ก.อบต.จังหวัด หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐
ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับ
ใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ยกเว้น ลำดับที่ ๘๗ ของ อบต.เสือหิน ไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
(ปก./ชก.) สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่
ปฏิบัติงานบริหารจัดการภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไป เช่น การศึกษาวิเคราะห์
เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน การติดต่อ นัดหมาย จัดงานรับรองและ

งานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จดบันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งดังกล่าว เป็นลักษณะของงานในสำนักปลัด อบต.

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้ส่งสำเนาแผนอัตรากำลังฯ พร้อมประกาศให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดทราบ ภายใน ๓ วันนับตั้งแต่วันประกาศ

ทั้งนี้ ได้มีข้อสังเกตในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. ดังนี้

๑. อบต.ใดที่มีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) หากมิได้กำหนดไว้ในสำนักปลัด อบต. หรือฝ่ายบริหารงานทั่วไป ก็ให้ดำเนินการขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอยุบเลิกตำแหน่งเมื่อตำแหน่งว่าง เนื่องจากตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารจัดการภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไป เช่น การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน การติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จดบันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งดังกล่าว เป็นลักษณะของงานในสำนักปลัด อบต.

๒. อบต.ใดที่มีสถานศึกษาในสังกัด ให้ถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ซึ่งสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แจ้งให้ อบท. ทุกแห่งทราบและถือปฏิบัติแล้วตามหนังสือ ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๒๕ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

๓. อบต.ใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๔๕๑ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ ซึ่งจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แจ้งให้ อบท. ทุกแห่งทราบแล้วตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ แจ้งตามหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ด่วนที่สุด ที่ นศ ๐๐๓๗.๒/ว ๒๖๕๐ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

๕.๑๐ เรื่อง ขยายระยะเวลาให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑. เรื่องเดิม

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘

ข้อ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอาจเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

๑.๑ คุณสมบัติ และเงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่จะขอรับการประเมิน

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่จะขอรับการประเมินทุกด้าน ๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ฯลฯ

๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

(๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ในกรณีที่มิได้เหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นตามที่เห็นสมควร

ฯลฯ

๒. ข้อเท็จจริง

ตาม ๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดคุณสมบัติ และเงื่อนไขขององค์กรที่เสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่จะขอรับการประเมินทุกด้าน ๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยยื่นเสนอขอรับการประเมินฯ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายในเดือนกันยายนของทุกปี แต่เนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๖ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งกำหนดให้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ กำหนดให้ดำเนินการประเมินฯ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ จนถึงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยื่นอุทธรณ์ผลการประเมินฯ จนถึงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ โดยที่มประเมินฯ พิจารณาอุทธรณ์ผลการประเมินฯ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ ผลการประเมินฯ จึงไม่สามารถประกาศผลคะแนนการประเมินดังกล่าวให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบภายในเดือนกันยายนได้

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเห็นชอบ



มติที่ประชุม

กำหนดระยะเวลาในการยื่นขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบล จนถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ฯลฯ

๕.๑๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๑. เรื่องเดิม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่า คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) ได้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้องขอให้ดำเนินการสอบแข่งขัน และได้มีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งต่าง ๆ ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในกรณี ต่าง ๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ จึงได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชีกรณีต่าง ๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อจังหวัดและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชีและการบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่า ได้เรียกผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งต่าง ๆ มารายงานตัวและเลือกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะไปบรรจุและแต่งตั้งในครั้งที่ ๑๘ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ โดยผู้สอบแข่งขันได้ ได้มารายงานตัวและเลือกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว จึงจัดส่งบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ที่ประสงค์จะไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอ เพื่อให้จังหวัดและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามแนวทางปฏิบัติ โดยคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒.๒ อบต.เขาพังไกร อ.หัวไทร ได้ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล สายงานประเพณีวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รายงานสาวผนทิพย์ พรหมศรี รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๑๒

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ให้ดำรงตำแหน่งตามที่ขอความเห็นชอบ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบบรรจุแต่งตั้งบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ให้ดำรงตำแหน่งตามที่ขอความเห็นชอบ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ฯลฯ

๕.๑๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ

ต้นเรื่อง

อบต.ท่าศาลา อำเภอท่าศาลา และ อบต.บ้านนิคม อำเภอบางขัน ขอความเห็นชอบให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ ให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ เงินเดือนอันดับ คศ.๒ รวมจำนวน ๒ ราย

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ได้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลา ๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ อบต. ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ และทำการประเมินถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และ ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๑๔

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิทยฐานะ จาก ตำแหน่งครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ เป็น ตำแหน่งครู ให้มีวิทยฐานะชำนาญการ ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๕.๑๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. เรื่องเดิม

๑. สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สรุปได้ดังนี้

๑.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๒ ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการ

พัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ซึ่งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการดังกล่าวแล้วให้จัดส่งถึงสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดภายในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ พร้อมเสนอ ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราช พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาตรวจสอบกลั่นกรอง และทำความเข้าใจเสนอ ก.อบต.จังหวัด

๒. ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๓๐ แห่ง ได้จัดส่งร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒.๒ ตาม ๒.๑ คณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบกลั่นกรองการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ของทั้ง ๑๓๐ แห่ง เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๓๐ แห่ง ได้ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารวาระ ๕.๑๕

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้ง ๑๓๐ แห่ง โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้ส่งสำเนาพร้อมประกาศ ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราชทราบ ภายใน ๓ วันนับตั้งแต่วันประกาศ

ฯลฯ

ตรวจถูกต้องแล้ว



(นางสาวอรอนงค์ ยอจุ้ย)

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช

บัญชีรายละเอียดการเสนอขอให้พิจารณาการโอนพนักงานส่วนตำบล
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ 9/2566 วันที่ 27 กันยายน 2566

กรณีให้โอน/รับโอนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (จำนวน 15 ราย)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน เลขที่ตำแหน่ง สังกัดปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ขอโอน เลขที่ตำแหน่ง สังกัดที่ขอโอน	วุฒิการศึกษา	ว.ป. ที่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้ง	เงื่อนไข					เหตุผลที่ขอโอน	มติ ก.อบต. จังหวัด
						สับ เปลี่ยน	ตำแหน่ง ว่าง	เจ้าตัว สมัครใจ	คุณสมบัติ ไม่ขัดข้อง	หน่วยงาน ที่รับโอน ยินยอม	ก. ปลายทาง/ ต้นทางให้ โอน	
4	นายธวัช ศรีวิไล	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง 21-3-05-2103-001 ชั้น 39,630 บาท กองช่าง อบต.เสาธง อ.ร่อนพิบูลย์ จ.นครศรีธรรมราช	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง 21-3-05-2103-001 ชั้น 39,630 บาท กองช่าง อบต.นาพรุ อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช	บธ.บ. (การจัดการงานช่าง)	1-ส.ค.-40	-	/	/	/	/	-	เห็นชอบ
5	นายโสภณ นาคอ่อน	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง 21-3-05-2103-001 ชั้น 31,880 บาท กองช่าง อบต.นาไม้ อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง 21-3-05-2103-001 ชั้น 31,880 บาท กองช่าง อบต.ร่อนพิบูลย์ อ.ร่อนพิบูลย์ จ.นครศรีธรรมราช	บธ.บ. (การจัดการงานช่าง)	3-ส.ค.-47	-	/	/	/	/	-	เห็นชอบ
6	นายสุชาติ ช่วยรักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง 21-3-05-2103-001 ชั้น 37,960 บาท กองช่าง อบต.เขาโร อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง 21-3-05-2103-001 ชั้น 37,960 บาท กองช่าง อบต.ท่าไร่ อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	1-ส.ค.-40	-	/	/	/	/	-	เห็นชอบ



บัญชีข้อความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

49

เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	อบค.	จำนวนบุคลากรทั้งหมด						หลักสูตร						ส่วนราชการ ดำเนินการ	ความเห็น อนุกรรมการฯ	มติ อบค. เห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ			
			ปี ๖๗			ปี ๖๘			ปี ๖๙			วิธีการพัฒนา (จำนวน)						จำนวนคน		
			คงอยู่ (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	คงอยู่ (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	คงอยู่ (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)	คงอยู่ (อัตรา)	เกษียณ (อัตรา)										
			งบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)			ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙									
๑	เมืองฯ	อบค.นาทราย	๔๖	-	๔๖	-	๔๕	๑	๔	๔๖	๔๖	๔๕	๕.๑๐	๕.๑๗	๕.๑๕	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	ไม่เห็นชอบ		
๒	เมืองฯ	อบค.ท่าเรือ	๘๖	๓	๘๕	๑	๘๔	๑	๔	๘๖	๘๕	๘๔	๑๕.๔๐	๑๕.๔๐	๑๕.๔๐	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๓	เมืองฯ	อบค.นาเคียน	๓๘	๒	๓๗	๑	๓๖	-	๓	๓๘	๓๗	๓๖	๖.๒๕	๖.๓๕	๖.๓๕	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๔	เมืองฯ	อบค.ไชยมตรี	๔๘	-	๔๘	-	๔๘	-	๓	๔๘	๔๘	๔๘	๑๓.๘๐	๑๐.๓๐	๑๓.๘๐	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๕	เมืองฯ	อบค.ปากนคร	๘๕	-	๘๖	๓	๘๑	๑	๓	๘๕	๘๖	๘๑	๗.๐๕	๑๐.๖๕	๑๐.๖๕	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๖	เมืองฯ	อบค.บางจาก	๕๓	-	๕๓	-	๕๓	-	๔	๕๓	๕๓	๕๓	๑๑.๒๐	๑๑.๒๐	๑๑.๒๐	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๗	เมืองฯ	อบค.ท่าซึก	๙๓	-	๙๑	๒	๙๑	-	๓	๙๓	๙๑	๙๑	๑๓.๖๕	๑๕.๒๕	๑๐.๖๕	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๘	เมืองฯ	อบค.มะม่วงสองต้น	๓๗	-	๓๗	-	๓๗	-	๓	๓๗	๓๗	๓๗	๑.๘๗	๒.๐๖	๑.๘๗	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๙	เมืองฯ	อบค.ท่าไร่	๔๗	๑	๔๗	-	๔๗	-	๔	๔๘	๔๗	๔๗	๑๖.๔๔	๑๖.๒๗	๑๖.๓๙	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๑๐	เมืองฯ	อบค.กำแพงเขา	๕๓	๑	๕๒	-	๕๒	-	๔	๕๓	๕๒	๕๒	๑.๒๒๔	๑.๑๗๗	๑.๒๒๔	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๑๑	พรหมคีรี	อบค.ทอนหงส์	๓๙	๑	๓๘	-	๓๘	-	๕	๓๙	๓๘	๓๘	๗๔๐,๐๐๐	๘๔๐,๐๐๐	๘๔๐,๐๐๐	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		
๑๒	พรหมคีรี	อบค.บ้านเกาะ	๒๖	-	๒๕	๑	๒๕	-	๒	๒๖	๒๕	๒๕	๒.๑๙	๒.๒๙	๒.๔๑	อปท./สถาบันการศึกษา/สส.	ดำเนินการตามแนวทาง และรูปแบบ สส.	เห็นชอบ		

บัญชีข้อความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	อ.บ.ค.	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตรากำลังคน				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				มติ ก.อบต.จังหวัด
			จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖	อ.บ.ค.บางจาก กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำนักงานปลัด อบต. -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา) กองช่าง	๕๓	๒๕	๑๒,๐๐๔,๒๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	เห็นชอบ
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
๗	อ.บ.ค.ท่าซึก กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำนักงานปลัด อบต. -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑ อัตรา) กองช่าง	๕๓	๗๓	๑๙,๑๘๔,๖๔๐	๖๐๘,๕๒๐	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	เห็นชอบ
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
๘	อ.บ.ค.มะม่วงสองต้น กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำนักงานปลัด อบต. -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา)	๓๗	๓๓	๘,๘๙๖,๓๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	เห็นชอบ
						๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	
						๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	
						๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	
๙	อ.บ.ค.ท่าไร่ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำนักงานปลัด อบต. -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา)	๔๘	๔๘	๑๑,๗๖๕,๖๘๐	๒๙๔,๐๐๐	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	เห็นชอบ
						๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	
						๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	
						๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	
๑๐	อ.บ.ค.กำแพงเขา กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำนักงานปลัด อบต. -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา) กองช่าง	๕๓	๓๘	๑๒,๒๕๗,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	เห็นชอบ
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
						๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	
๑๑	อ.บ.ค.หนองหงส์ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำนักงานปลัด อบต. -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา) กองช่าง	๔๘	๓๙	๑๒,๐๘๘,๖๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	เห็นชอบ
						๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	
						๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	
						๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	

๒

