



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

อำเภอป่าเหมี้ยงจณรงค์ จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

แบบแสดงรายละเอียดแสดงการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
 ตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าหนือจระเข้ม จังหวัดชัยภูมิ

1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564		28,500,000.00
2. งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำแนกเป็น		
- เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	6,465,960.00	
- เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	342,000.00	
- เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	74,000.00	
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.)	-	
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	20,400.00	
- เงินค่าจ้างประจำ	209,040.00	
- เงินค่าจ้างชั่วคราว	1,370,640.00	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-	
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	95,000.00	
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
- เงินค่าเช่าบ้าน	155,000.00	
- เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
- เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	75,000.00	
- เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบพ.)	299,172.00	
- เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	10,000.00	
- เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)	-	
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร		9,116,212.00

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ = $\frac{9,116,212 \times 100}{28,500,000}$ 31.99

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(นางสาวเพ็ญภา ยุทธไชโย)

รองปลัด อบ.เกาะมะนาว รักษาราชการแทน
 ผู้อำนวยการกองคลัง

(นางสาวศิริวรรณ แสนนอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

(นายสมเดช สากุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 – 2566) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าหน่วจังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	15
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	18
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	24
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	27
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	41
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	44
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	51
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	54
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	56

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ที่ 153 /2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -
2566

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานส่วนบุคคล (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2558 และประกาศ ก.อบค. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558

1.3 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.4 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

1.5 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้อง กับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบ ผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหา ในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะมะนาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวเอง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าหน่วจังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2564 – 2566 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย และการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต.,รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามมีอยู่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- **สำนักงานปลัด อบต.** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- **กองคลัง** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองช่าง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสวนสาธารณะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขภาพสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการ ให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองสวัสดิการสังคม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การ จัดระเบียบชุมชน งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาว



3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวก ในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.3.1 การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้พิจารณาคัดว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

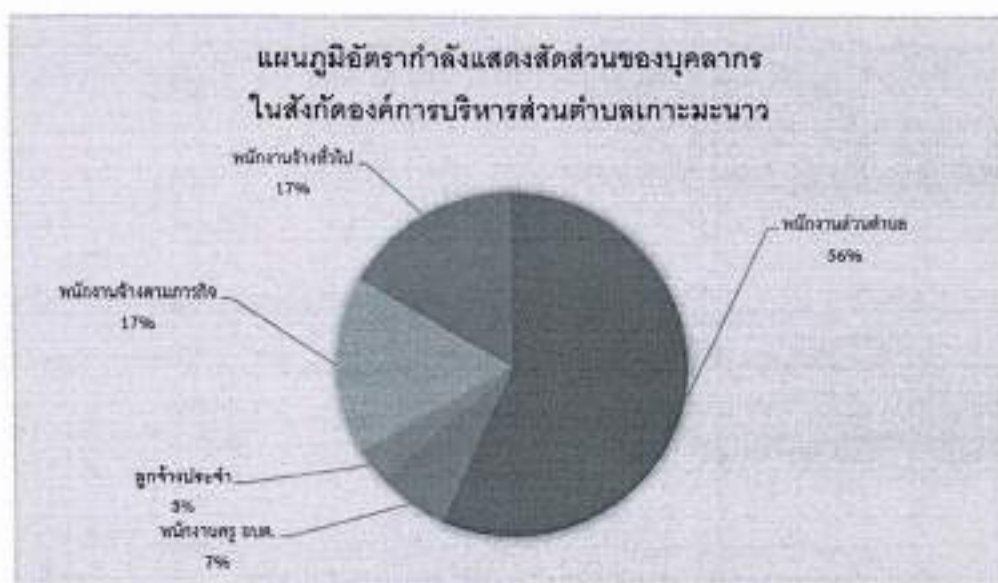
- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ กิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมการศึกษา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542



3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษหรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี \times 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

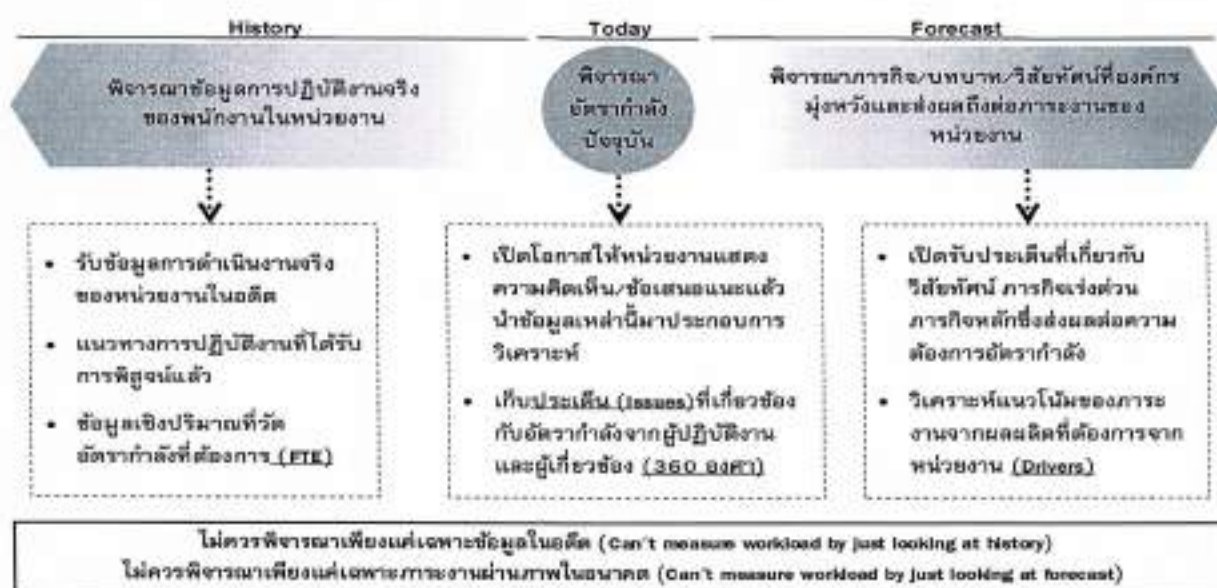
แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

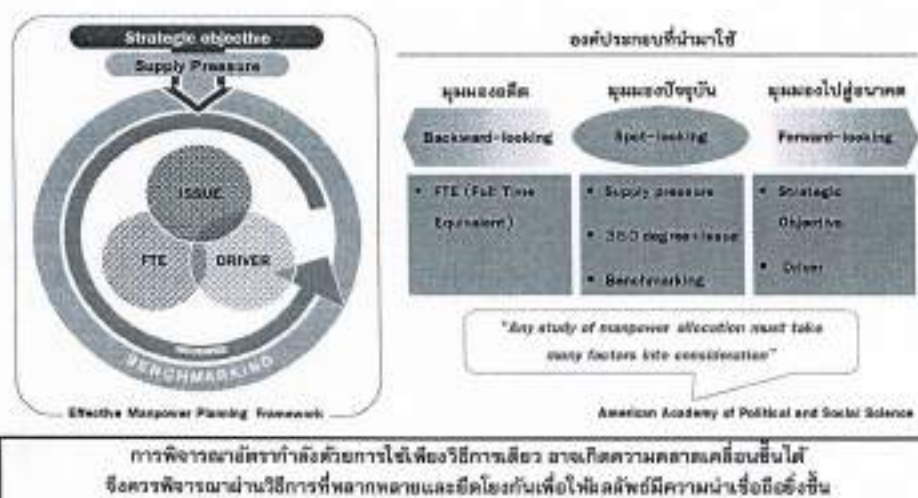
3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากโคอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการโคกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ ดังนี้



3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

3.6.1 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

3.6.2 การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนด เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

3.6.3 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้เปรียบเทียบกับสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชวน และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเพชรพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.เกาะมะนาว อบต.บ้านขวน และอบต.โคกเพชรพัฒนา

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 กรกฎาคม 2563)

ชื่อ อบต.	อบต.เกาะมะนาว	อบต.บ้านขวน	อบต.โคกเพชรพัฒนา
หัวข้อเปรียบเทียบ			
1. ประเภท	สามัญ	สามัญ	สามัญ
2. จำนวนประชากร	3,178 คน	5,943 คน	5,814 คน
3. จำนวน พื้นที่	63.502 ตาราง กิโลเมตร	71.71 ตารางกิโลเมตร	100 ตารางกิโลเมตร
4. จำนวน หมู่บ้าน	8 หมู่บ้าน	17 หมู่บ้าน	11 หมู่บ้าน
5. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร	1 สำนัก 5 กอง 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1 สำนัก 5 กอง 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1 สำนัก 6 กอง 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. จำนวนพนักงานส่วนตำบล (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	9 / 8	14/5	14/9
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)			
- พนักงานครู อบต. (เงินอุดหนุน)	2 / -	3 / -	1 / -
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	1 / -	4 / -	1 / -
- ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	1/-
8. จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	1 / -	-	-
9. จำนวนพนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)			
- ทั่วไป	5 / -	5 / 3	7 / -
- การกิจ	4 / -	5 / 3	4 / -
10. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563	28,000,000.- บาท	37,000,000.- บาท	35,000,000.- บาท
11. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2563	9,480,280.-บาท	9,573,835.-บาท	7,992,303.- บาท
12. คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2563	33.89	25.88	22.83

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีถึงการให้บริการแก่ประชาชนในทุก ๆ ด้าน

ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	จำนวนครั้ง / คน			หมายเหตุ
	2564	2565	2566	
1. การฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	ประชุม ประจำเดือน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	12	12	12	
3. การปฐมนิเทศพนักงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มาปฏิบัติงานใหม่	1	1	1	
4. การศึกษาดูงานของบุคลากรในหน่วยงาน	1	1	1	
5. ส่งเสริมปลูกฝังทัศนคติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้รักการไม่ศึกษาหาความรู้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	
6. ส่งเสริม พัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจเบิกบาน	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	
7. อบรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	1	1	1	

บทสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลด จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนทุกค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น

ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ยกฐานะมาจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เมื่อ พ.ศ.2540 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 113 ตอนพิเศษ 42 ง ก วันที่ 25 ธันวาคม 2539 และให้มีผลบังคับได้เมื่อพ้นกำหนด 60 วัน คือ ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 เป็นคั้งไป สภาตำบลเกาะมะนาวจึงเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ตั้งแต่วันที่ ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 มีพื้นที่ประมาณ 63.502 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 39,688.75 ไร่ แบ่งเขตการปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็น 8 หมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นที่ราบซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่สาธารณะ และที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 8 หมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไปอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ไม่สามารถใช้ได้ตลอดฤดูกาล เส้นทาง ในชนบทจะใช้ได้ดีเฉพาะฤดูแล้งในช่วงฤดูฝนมีหมู่บ้านหลายแห่งการคมนาคมขนส่งไม่สะดวกเท่าที่ควร

1.2 การบริการไฟฟ้าในชนบทยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน การบริการประปาในพื้นที่ของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใช้ได้ตลอดปี

1.3 การบริการโทรศัพท์จำนวนหมายเลขไม่เพียงพอต่อความต้องการ

1.4 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง หอกระจายข่าวไม่ทั่วถึง

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาเกษตรกรนิยมปลูกพืชชนิดเดียวกันทำให้ผลผลิตมากทำให้ขายพืชผลได้ในราคาไม่ดี

2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เรื่องพันธุ์พืชขาดการปรับปรุงพันธุ์ที่เหมาะสม

3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

3.1 ปัญหาแพร่ระบาดของโรคติดต่อ โรคไข้เลือดออก , โรคเอดส์ ,โรคไข้มีหนู,โรคไข้หวัดนก ฯลฯ

3.2 ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านสาธารณสุขขั้นมูลฐาน

3.3 ปัญหาการควบคุมดูแลจากหน่วยงานสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

3.4 ปัญหาประชาชนชอบรับประทานอาหารดิบ

4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

4.1 ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติคืนเงิน

4.2 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

4.3 น้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ

5. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

5.1 ประชาชนในท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของการกระจายอำนาจทางด้านการบริหารการเมืองการปกครองมาสู่ท้องถิ่น

5.2 ประชาชนไม่สนใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง

6. ปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

6.1 ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

6.2 ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและปัญหาการระบายน้ำเสีย

7. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

7.1 ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ มีการศึกษาดำ

7.2 ปัญหาขาดการฝึกอบรมอาชีพ

7.3 ปัญหาประชาชนยังไม่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 1.1 ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- 1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีงานทำ ลดปัญหาด้านการว่างงาน
- 1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรเกษตรกร โดยฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตรและสนับสนุนกลุ่มแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตร

2. ความต้องการด้านสังคม

- 2.1 ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 2.2 สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยจัดฝึกอบรม อพพร. และลูกเสือชาวบ้าน
- 2.3 สนับสนุนงานสาธารณสุขในการณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ
- 2.4 ส่งเสริมงานสงเคราะห์คนยากจน ชรา และคนพิการ
- 2.5 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย
- 2.6 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมของประชาชน โดยจัดให้มีเวทีชาวบ้าน ลานประชาคม
- 2.7 สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านให้เข้มแข็ง

3. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 3.1 ก่อสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- 3.2 ปรับปรุงถนนลูกรังพร้อมเสริมดิน และวางท่อระบายน้ำ
- 3.3 ลงหินคลุกถนนเพื่อการเกษตร
- 3.4 ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- 3.5 ก่อสร้างระบบชลประทานเพื่อการเกษตร
- 3.6 ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
- 3.7 จัดทำฝัງหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และฝัງรวมตำบล
- 3.8 ควบคุมการพัฒนาทุกระบบให้เป็นไปตามฝัງหมู่บ้านและตำบล

4. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- 4.1 ขยายเขตประปาหมู่บ้าน และสามารถดื่มได้
- 4.2 ขุดลอกแหล่งน้ำตื้นเขิน บ่อบาดาล ลำห้วย และทางน้ำทั่วไป
- 4.3 ขุดลอกอ่างเก็บน้ำให้สามารถเก็บกักน้ำได้ในปริมาณที่พอเพียง
- 4.4 ก่อสร้างฝายน้ำล้น
- 4.5 ปรับปรุงและซ่อมแซมชลประทานเพื่อการเกษตร
- 4.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน เกษตรกรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการใช้น้ำร่วมกัน

5. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- 5.1 สนับสนุนการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทางการเมือง
- 5.2 สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยจัดเวทีประชาคม
- 5.3 ส่งเสริมให้ประชาชน ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อความโปร่งใส
- 5.4 ปรับปรุงระบบการกระจายเสียงในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 จัดกิจกรรมปลูกป่าเพื่อรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 จัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย และกำหนดพื้นที่ทิ้งขยะสิ่งปฏิกูล
- 6.3 อบรมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่รักษาความสะอาด และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการ ตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุข
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (8) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (3) การจัดให้ระบอบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนใน อบต.

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญจึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หนบยถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2543
 มาตรา 16,17 และ 45 หนบยถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

จุดแข็ง

- 1) ลักษณะภูมิประเทศที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำการเกษตรครบวงจร
- 2) ประชาชนมีที่ดินเป็นของตนเองเป็นส่วนมาก มีการปลูกข้าวซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจเป็นอาชีพหลักส่วนมาก และประกอบอาชีพเสริม เช่น เลี้ยงสัตว์ ปลูกข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง ผักสวนครัว ทัศนกรรมพื้นบ้าน จักสาน เป็นต้น
- 3) สภาพภูมิศาสตร์มีแหล่งน้ำล้อมรอบ ได้แก่ คลองละหลอด สระโคกแดง มีน้ำตลอดปี และมีสระกักเก็บน้ำที่สำคัญ เช่น สระโคกแดง เป็นต้น
- 4) ประชากรส่วนใหญ่เป็นประชากรในวัยทำงาน มีค่าจ้างแรงงานไม่สูงมาก แรงงานส่วนใหญ่มีฝีมือด้านเกษตรกรรม
- 5) มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมใกล้บ้าน และมีวัด 5 วัด เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีดีงามของท้องถิ่น มีประเพณีอันดีงาม
- 6) มีหน่วยราชการด้านสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจอมแก้ว
- 7) มีพื้นที่สาธารณะประโยชน์มากสามารถพัฒนาเป็นศูนย์ราชการและอื่น ๆ ได้ในอนาคต
- 8) มีบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถในพื้นที่จำนวนมาก
- 9) มีเงินงบประมาณอยู่ในระดับปานกลางไม่มากหรือน้อยเกินไปสำหรับบริหารงานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามเกณฑ์ของประชากรที่ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลอื่น

จุดอ่อน

- 1) ขาดการจัดการด้านการผลิตพืชผลทางการเกษตรและปศุสัตว์
- 2) ขาดการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ที่มีอยู่อย่างหลากหลายให้ลงตัวต่อเนื่องและคุ้มค่า ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ การใช้เทคโนโลยีการผลิต การให้ความรู้เพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง
- 3) การบริหารจัดการน้ำ ยังไม่เพียงพอและเกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและทั่วถึงพื้นที่การเกษตร
- 4) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวเป็นจุดเด่น จุดขายของท้องถิ่น
- 5) ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีม การเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรหรือเพื่อส่วนรวม
- 6) เส้นทางคมนาคมเป็นเส้นทางปิด ไม่มีทางผ่านเข้า-ออกหลายทาง ไม่มีทางหลวงสายสำคัญผ่านไปอำเภอ จังหวัดหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญๆ ทำให้ผู้คนไม่รู้จักชื่อเสียง และพื้นที่ขาดย่านธุรกิจการค้า ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม หรือแหล่งกระตุ้นเศรษฐกิจอย่างอื่นในพื้นที่
- 7) การประสานความร่วมมือของส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาชน ยังอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่มีการประสานความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในทางปฏิบัติ
- 8) การปลูกจิตสำนึกในการหวงแหนและรักษาวัฒนธรรมประเพณียังมีน้อย ทำให้ปัญหาสังคม กลุ่มวัยรุ่น โรคติดต่อ และบริโภคนิยมติดตามมา

9) ขาดการวางแผนสนับสนุนโครงการทั้งปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดปัญหาความไม่มั่นคงในรายได้และผลที่ได้รับจากโครงการ เกิดการไม่รวมกลุ่มและหันไปทำอย่างอื่นทำให้โครงการล้มไม่มีประสิทธิภาพ

10) การบริหารทรัพยากรการบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุ วิธีการ ยังไม่ครอบคลุมมีประสิทธิภาพเพียงพอ

โอกาส

1) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาเกษตรครบวงจร เกษตรอินทรีย์ (นาหนองจุมโมเดล) เป็นแหล่งทดลองขยายพันธุ์ข้าว พืชทางการเกษตร พันธุ์สัตว์

2) พัฒนาและเผยแพร่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงอนุรักษ์ หรือเชิงวัฒนธรรมได้ในอนาคต

3) พัฒนาการบริหารจัดการใช้น้ำเพื่อการเกษตรได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

4) พัฒนางาน มีมือแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ให้เกิดการจ้างงานและมีรายได้เพิ่มขึ้น

5) พัฒนาเส้นทางการคมนาคม การขนส่งให้สะดวก มีเส้นทางเข้า - ออกได้หลายทาง

6) สนับสนุนและเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีให้รู้จักแพร่หลายมากยิ่งขึ้น

7) พัฒนาให้มีโรงงานอุตสาหกรรมบริการจ้างงาน การลงทุน หรือธุรกิจอื่น ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่

8) พัฒนาทรัพยากรการบริหารให้มีศักยภาพเพียงพอในการบริหาร

อุปสรรค

1) การพัฒนาต้องใช้งบประมาณมาก ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2) ในปัจจุบันความไม่แน่นอนของสภาพดินฟ้าอากาศทำให้ประชากรในพื้นที่มีการอพยพแรงงาน

3) การเสียสละและความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

4) การรวมกลุ่มของประชาชน และการเสียสละเพื่อส่วนรวมยังน้อย

5) ราคาสินค้าเกษตรบางชนิดตกต่ำมีความผันผวนไม่แน่นอน ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน

6) ประชาชนไม่มีอาชีพ เสริมเพิ่มรายได้ทำให้มีการอพยพแรงงานในบางฤดูกาล เพื่อไปรับจ้างและประกอบอาชีพอื่นนอกพื้นที่

7) ข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่ยังไม่มียผลในทางปฏิบัติ

8) ประชาชนที่ยังยึดติดกับสังคมชนบทมากกว่าสังคมเมือง ทำให้การพัฒนาค่อนข้างล่าช้า

9) สภาพภูมิอากาศมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความแห้งแล้งมากขึ้น เนื่องจากภาวะโลกร้อน

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

1) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. และหน่วยงานภายในส่วนราชการ

3) ความเห็นชอบนโยบายภายในสภา อบต.

4) สมรรถภาพและความสามารถของอบต. ในการบังคับใช้นโยบาย

5) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของ อบต.

ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอก อบต.)
- 2) คุณภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- 3) โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของอบต.
- 4) การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
- 5) พันธะกิจทางกฎหมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี 2561 - 2565 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะมะนาว **“เกาะมะนาวมาอยู่ ชุมชนธรรม นำชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดการจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ

- 1) ส่งเสริมสังคมภาคเกษตรให้เป็นไปตามแนวทาง เกษตรทฤษฎีใหม่ และดำเนินชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง
- 2) ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริมตลอดทั้งปี
- 3) ส่งเสริมการผลิตโดยใช้ปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพและราคาถูก
- 4) ฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะในการผลิตแก่สมาชิก / กลุ่มอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

- 1) เร่งรัดพัฒนาคุณภาพของประชาชนให้มีคุณภาพ
- 2) พัฒนาคุณภาพการบริการขั้นพื้นฐาน
- 3) ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค
- 4) ส่งเสริมการศึกษาและจัดการศึกษาให้ชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- 5) ส่งเสริมและรักษาวินัยธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านกีฬา
- 7) ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ราชภัฏ-รัฐ ร่วมใจด้านยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน

- 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รองรับการเจริญเติบโตของสังคมในอนาคต
- 2) พัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 1) การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- 1) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้บริการแก่ประชาชนขององค์กร

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- 1) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 3) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 4) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- 5) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 8) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 9) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- 10) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 11) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย
- 12) การศึกษา

การกิจรอง

- 1) พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 2) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- 3) ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น
- 5) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่มีประโยชน์
- 6) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน
- 7) ผนวกรงส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน
- 8) พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

- 9) รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 10) สนับสนุนงานช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด
- 11) สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ เทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย 25 - 45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว - โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของอบต. 2. ทำงานในลักษณะเชิงความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาผู้ของตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ในพอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักกันไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต. ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้อีกโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความ ก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดิจี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความ สัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 30 อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 5 กอง ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปีจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสม กับปริมาณและเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่มีอยู่ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
<p>1.สำนักงานปลัด อบต.หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><u>1.1 งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p><u>1.2 งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p><u>1.3 งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู 	<p>1.สำนักงานปลัด อบต.หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><u>1.1 งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p><u>1.2 งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p><u>1.3 งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู 	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
<p>2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	<p>2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และ ยานพาหนะ 	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (2561 - 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2564 - 2566)	หมายเหตุ
<p>3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><u>3.1 งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p><u>4.1 งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม 	<p>3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><u>3.1 งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p><u>4.1 งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบ การ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
<p><u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p><u>4.3 งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p><u>5.1 งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษิตตามอัธยาศัย <p><u>5.2 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p><u>5.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 	<p><u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p><u>4.3 งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p><u>5.1 งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษิตตามอัธยาศัย <p><u>5.2 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p><u>5.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
<p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานข้อมูลชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานข้อมูลและบริการอาชีพเสริม <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ <p>6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพสตรี - งานพัฒนาสตรี กลุ่มแม่บ้าน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 	<p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานข้อมูลชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานข้อมูลและบริการอาชีพเสริม <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ <p>6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพสตรี - งานพัฒนาสตรี กลุ่มแม่บ้าน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ ดังนี้

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.) จำนวน 1 อัตรา นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง)

1. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

- ปริมาณงานต่อปี 1,155,460 / 82,800

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 13.95

มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามภารกิจที่จะดำเนินการงานในด้านต่างๆ ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกิจการสภา งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ กำหนดตำแหน่งบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงานซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง)

2. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

3. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง)

4. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตราค่าจ้างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (มีคนครอง)

2. คนสวน จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตราค่าจ้างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

1. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตราค่าจ้างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว 1 อัตรา ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (มีคนครอง 1 อัตรา)

2. ยาม จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตราค่าจ้างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (มีคนครอง)

3. แม่บ้าน จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตราค่าจ้างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (มีคนครอง)

4. พนักงานขับรถตู้ชีพ จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตราค่าจ้างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (มีคนครอง)

2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

- ปริมาณงานต่อปี 585,695 / 82,800

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 7.07

ตามกรอบอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้เดิม ตามภารกิจที่จะดำเนินการงานด้านการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ได้กำหนดตำแหน่งบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตราค่าจ้างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง)

2. ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา ครอบคลุมอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง)

3. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา ครอบคลุมอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

ลูกจ้างประจำ

1. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา ครอบคลุมอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา ครอบคลุมอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

- ปริมาณงานต่อปี 294,480 / 82,800

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.56

ตามกรอบกำลังที่กำหนดไว้เดิม ตามภารกิจที่จะดำเนินการด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง ได้กำหนดตำแหน่งบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน 1 อัตรา ครอบคลุมอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง อยู่ระหว่างการดำเนินการของ กบกลาง)

2. ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา ครอบคลุมอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

- ปริมาณงานต่อปี 132,030 / 82,800

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.59

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิม ที่จะดำเนินงานงานรักษาความสะอาดงานอนามัย และสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรค งานบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขงาน ได้กำหนดให้มีบุคคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง)

5. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

- ปริมาณงานต่อปี 975,545/ 82,800

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 11.78

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิม ที่จะดำเนินงานด้านงานบริหารการศึกษา งานกิจการโรงเรียน งานส่งเสริมการศึกษาฯและวัฒนธรรม ได้กำหนดให้มีบุคคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

2. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

1. คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าศรีสุขอุทุมคักดี (จำนวนเด็ก 50 ราย)

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ตำแหน่งครู จำนวน 2 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

6. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 420,530 / 82,800

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.08

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิม ที่จะดำเนินงานด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและทัศนาศรี และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือคามที่ได้รับมอบหมายได้ กำหนดให้มีบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

1. ตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง)

2. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

3. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ดังนี้

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเกษมหนาว ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำมาผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต)
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถตู้ชีพ	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ ก.อบต.)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ล. 001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ ก.อบต.)
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ ก.อบต.)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าศรีสุขอุทุมคักคี								
ครู	2	2	2	2	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) (10-3-11-4801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	30	30	30	30	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
สำนักงานปลัด	12	12	12	12	-	-	-	
กองคลัง	5	5	5	5	-	-	-	
กองช่าง	2	2	2	2	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	6	6	6	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	4	4	4	4	-	-	-	
รวม	30	30	30	30	-	-	-	

9. การค้าขายเกี่ยวกับเงินเฟ้อและภาวะโยกต่อแบบอื่น

ที่	ชื่อรายการ	ระดับ ส่วนต่อ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนบัญชี			ยึดตามต้นปี			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่า (0)			ยอดสุทธิ	
				จำนวน (หม)	เงินต้น (1)	เงินต่อเจ้า จำนวน (2)	จำนวน 2564	จำนวน 2565	จำนวน 2566	จำนวน 2564	จำนวน 2565	จำนวน 2566	จำนวน 2564	จำนวน 2565	จำนวน 2566		
1.	บริษัทการค้าปลีกส่วนกลาง (บริษัทการค้าปลีก)	หุ้น	1	1	396,000	48,000	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
2.	บริษัทการค้าปลีกส่วนกลาง (บริษัทการค้าปลีก)	หุ้น	1	1	416,160	42,000	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
3.	บริษัทค้าปลีก (บริษัทการค้าปลีก)	หุ้น	1	0	393,600	42,000	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
4.	บริษัทการค้าปลีก	หุ้น	1	1	289,080	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
5.	บริษัทการค้าปลีก	หุ้น	1	0	355,320	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
6.	บริษัทการค้าปลีก	หุ้น	1	0	297,960	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
7.	ผู้ค้าปลีก	หุ้น	1	1	167,880	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
8.	บริษัทการค้าปลีก	หุ้น	1	1	145,440	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
9.	บริษัทการค้าปลีก (ส่วนกลาง)	-	1	1	108,000	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
10.	ส่วน	-	1	1	108,000	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
11.	ส่วน	-	1	1	108,000	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
12.	บริษัทการค้าปลีก	-	1	1	108,000	0	1	1	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	

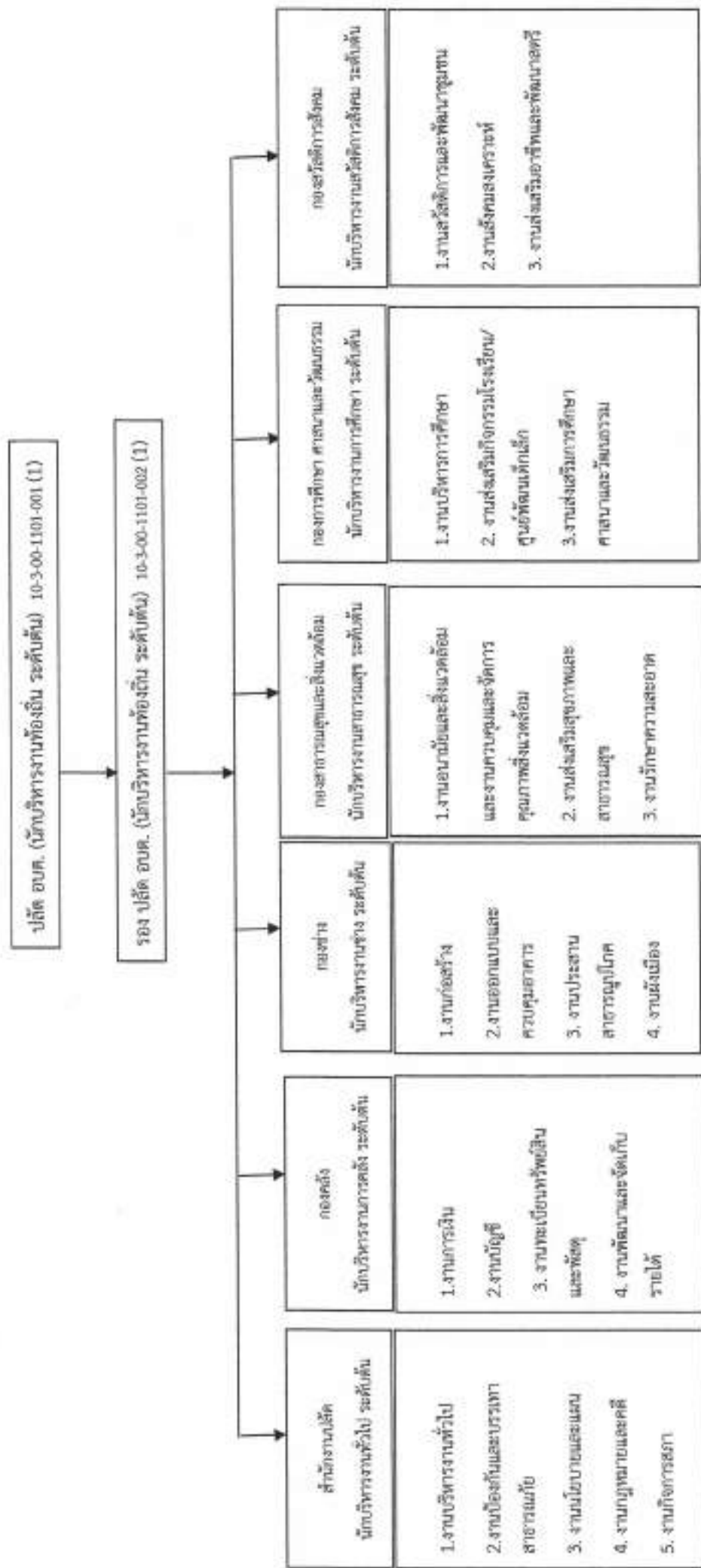
ที่	ชื่อโครงการ	วันที่	จำนวน	จำนวนที่จ้าง			อัตราค่าจ้าง			รวมค่าจ้าง			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เป็นเดือน	เป็นรายจ่าย	จำนวน (คน)	เป็นเดือน	เป็นรายจ่าย	รวมค่าจ้าง (บาท)				
										2564	2565	2566		
	งบกลาง (04)													
13.	ผู้ดำเนินการหอพัก (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ย.	1	0	393,600	42,000	1	1	13,620	13,620	25,64	25,66	476,460	1 ราย
14.	นักวิชาการชั้นตรี	ค.ย.	1	0	365,320	0	1	1	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	1 ราย
15.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ค.ย.	1	1	269,880	0	1	1	10,560	10,800	280,440	291,240	302,280	(22,490)
16.	นักบริหารงานทั่วไป	ค.ย.	1	1	199,800	0	1	1	7,440	7,200	207,240	214,560	221,760	(16,630)
17.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชั้นตรี	ค.ย.	1	1	184,680	0	1	1	7,440	7,680	192,120	199,800	207,840	(15,390)
18.	ผู้ดำเนินการหอพัก (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ย.	1	0	393,600	42,000	1	1	13,620	13,620	419,220	462,840	476,460	1 ราย
19.	นางช่างไม้	ค.ย.	1	1	352,080	0	1	1	11,400	11,640	363,680	375,120	387,240	(29,360)
20.	นักวิชาการชั้นตรี (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ย.	1	0	393,600	42,000	1	1	13,620	13,620	419,220	462,840	476,460	1 ราย
21.	นักวิชาการชั้นตรี (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ย.	1	1	360,480	42,000	1	1	13,080	13,040	424,560	438,000	451,320	(30,780)
22.	นักวิชาการชั้นตรี	ค.ย.	1	1	362,640	0	1	1	13,440	13,320	376,080	389,400	402,720	(19,220)
23.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	9000
24.	ครู	ค.ย.	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
25.	ครู	ค.ย.	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
26.	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (20,750)	ค.ย.	1	1	9,400	0	1	1	0	0	0	0	0	0
					136,200				9,960	10,440	146,160	156,600	167,400	(10,800)

ที่	ชื่อรายการ	ระดับ ชั้นของ	จำนวน สัญญา	จำนวนสัญญา			สัญญาจำนวน 3 ปีข้างหน้า			สัญญา จำนวน	สัญญา จำนวน	สัญญา จำนวน	การค่าใช้จ่าย ทั้งหมด (S)			ค่าใช้จ่ายรวม (S)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินโบนัส จำนวน (2)	จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา				จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา		จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา	จำนวน สัญญา
	กองสวัสดิการสังคม (11)																					
27.	ค่าตอบแทนให้กรรมการ (เป็นบริการสวัสดิการสังคม)	ค.บ.	1	0	395,000	62,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	449,220	462,840	876,460	5 เดือน					
28.	ค่าตอบแทนกรรมการ	ท.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	13,440	13,320	376,080	389,400	602,720	30,220					
29.	ค่าตอบแทนกรรมการ	ป.ช.	1	1	315,960	0	1	1	1	-	-	10,920	11,280	329,880	341,160	352,080	26,900					
30.	ค่าตอบแทนกรรมการ	ป.ค.	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	7,200	7,560	187,200	194,760	202,560	15,000					
(5)	รวม		30	22	7,656,820	342,000	30	30	30	-	-	254,340	256,980	8,343,760	8,540,740	8,759,320						
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																					
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลอื่น																					
	สรุปประมาณการจ่ายประจำปี																					
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของประมาณการจ่ายประจำปี																					

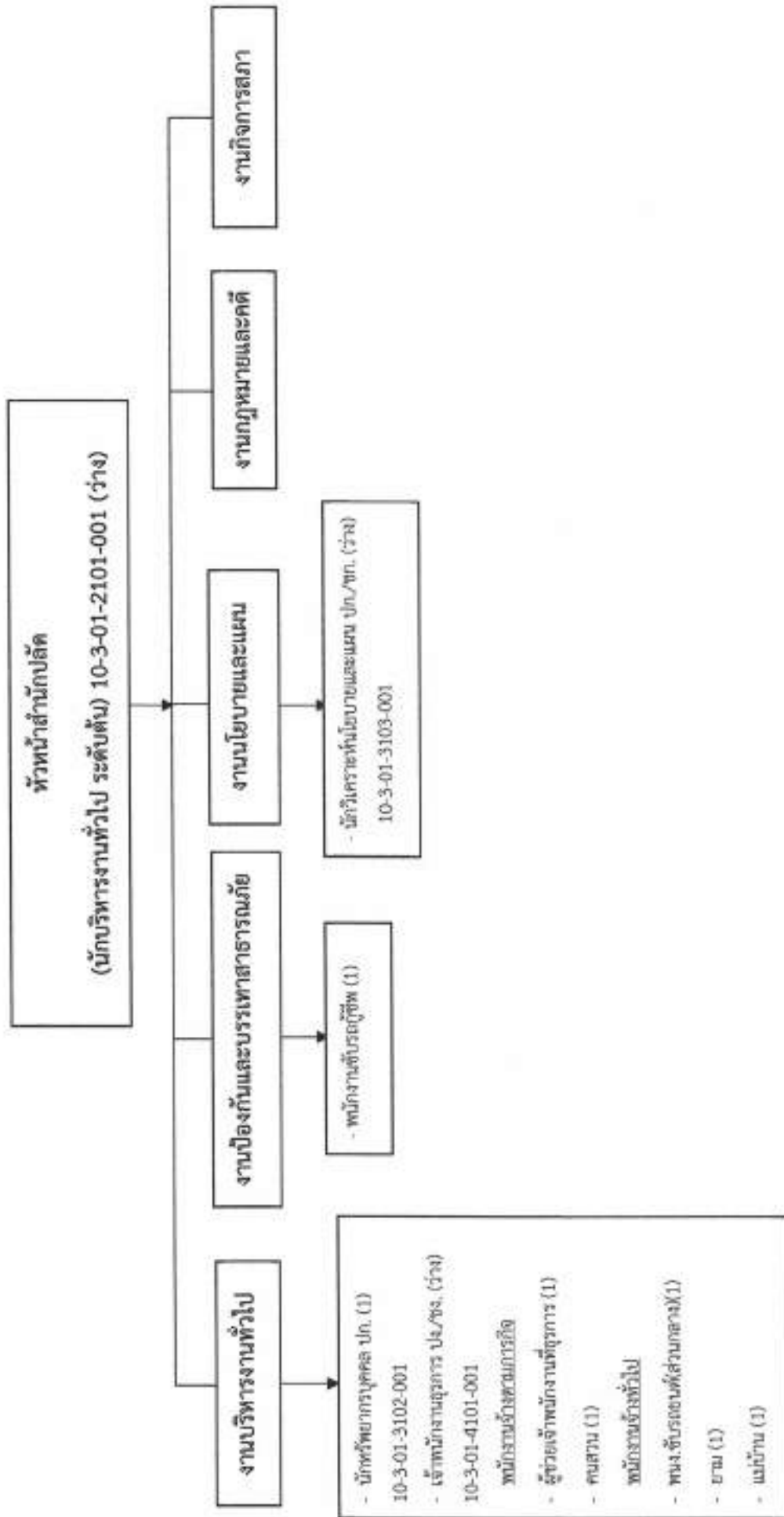
ประมาณการจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 = 28,000,000 บาท
 ประมาณการจ่ายประจำปีงบประมาณ 2564 = 29,400,000 บาท
 ประมาณการจ่ายประจำปีงบประมาณ 2565 = 30,870,000 บาท
 ประมาณการจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 = 32,413,500 บาท

เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

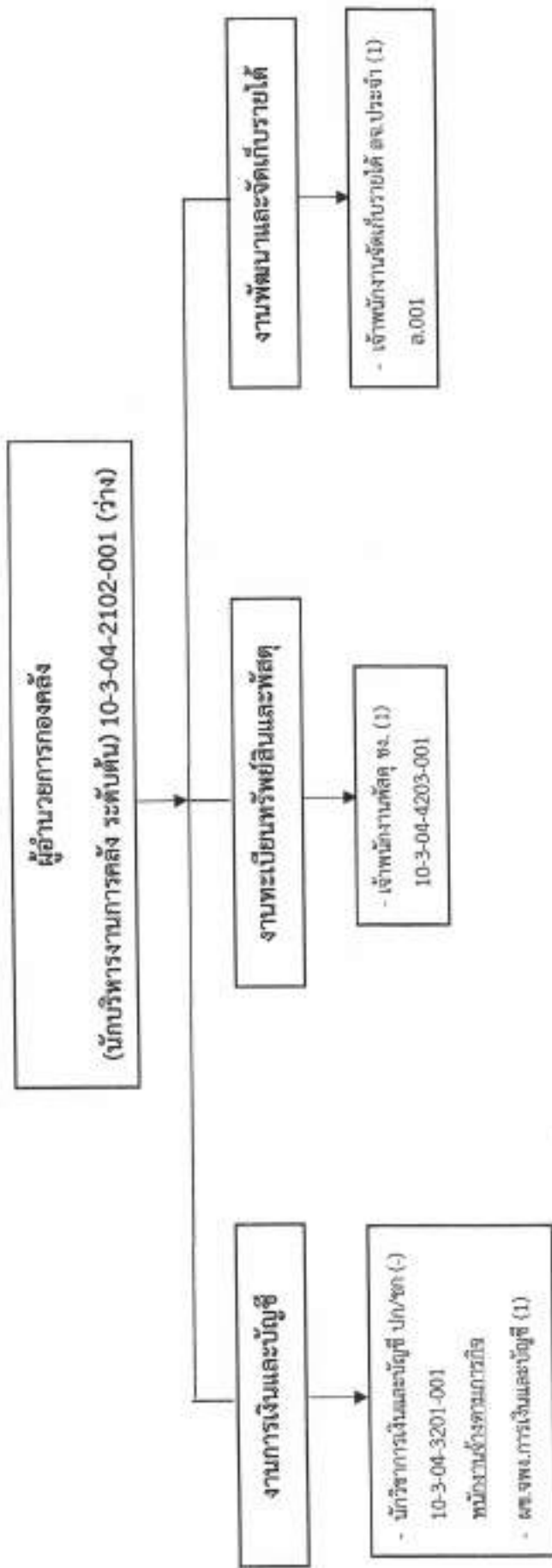


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



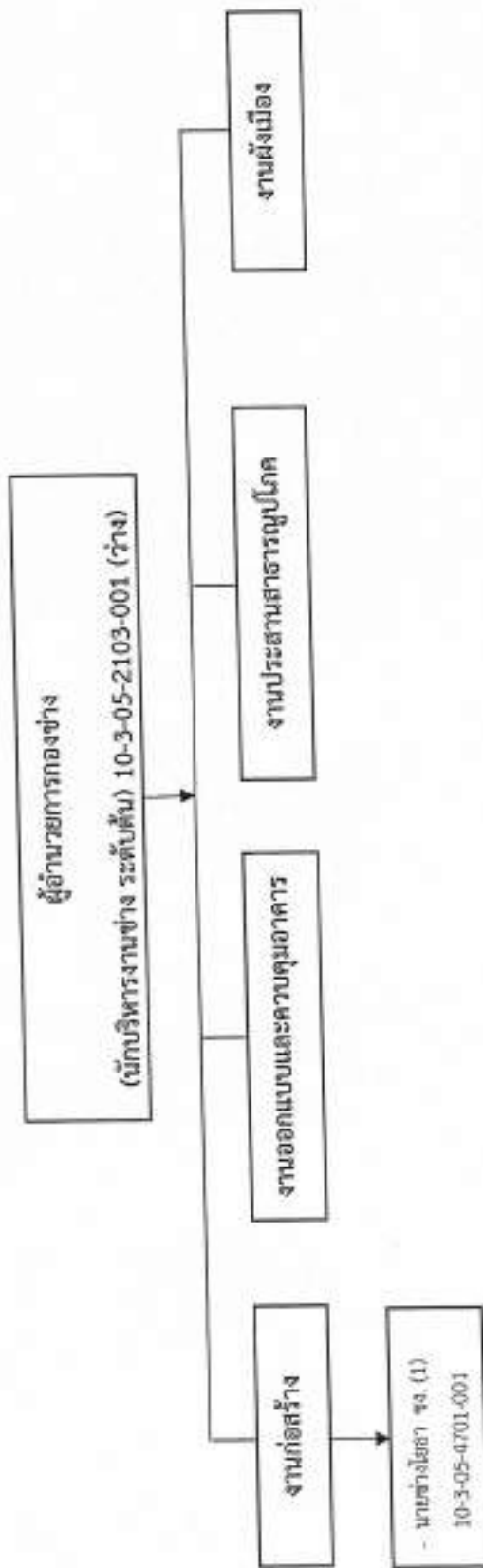
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	อว.	ปก.	ชก.	ชช.	คัน	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	1	-	-	-	-	-	1/4	-	2/2	4/4	7/10

โครงสร้างของกองคลัง



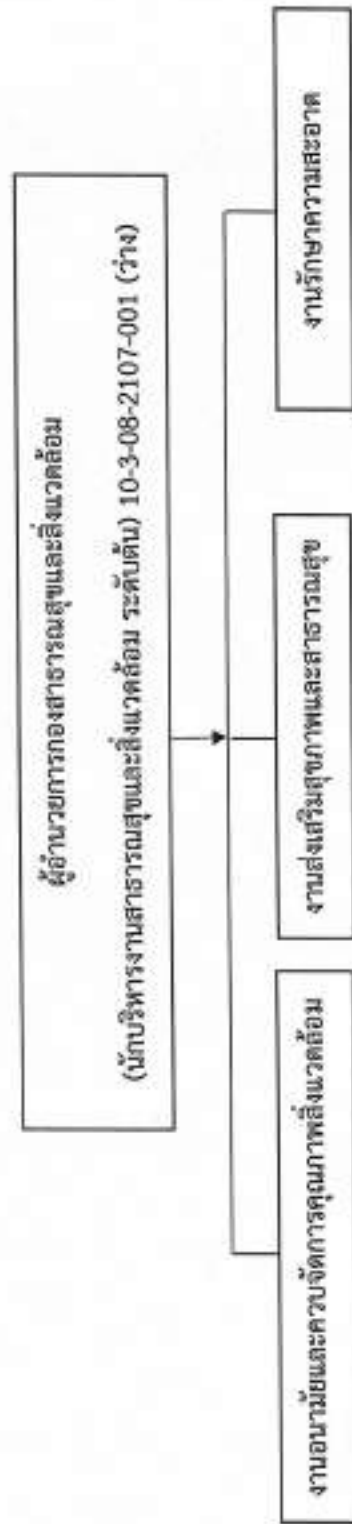
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.จ.	ช.จ.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต้น	กลาง	สูง						
จำนวน (คน)	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1/1	-	3/5	

โครงสร้างกองช่าง



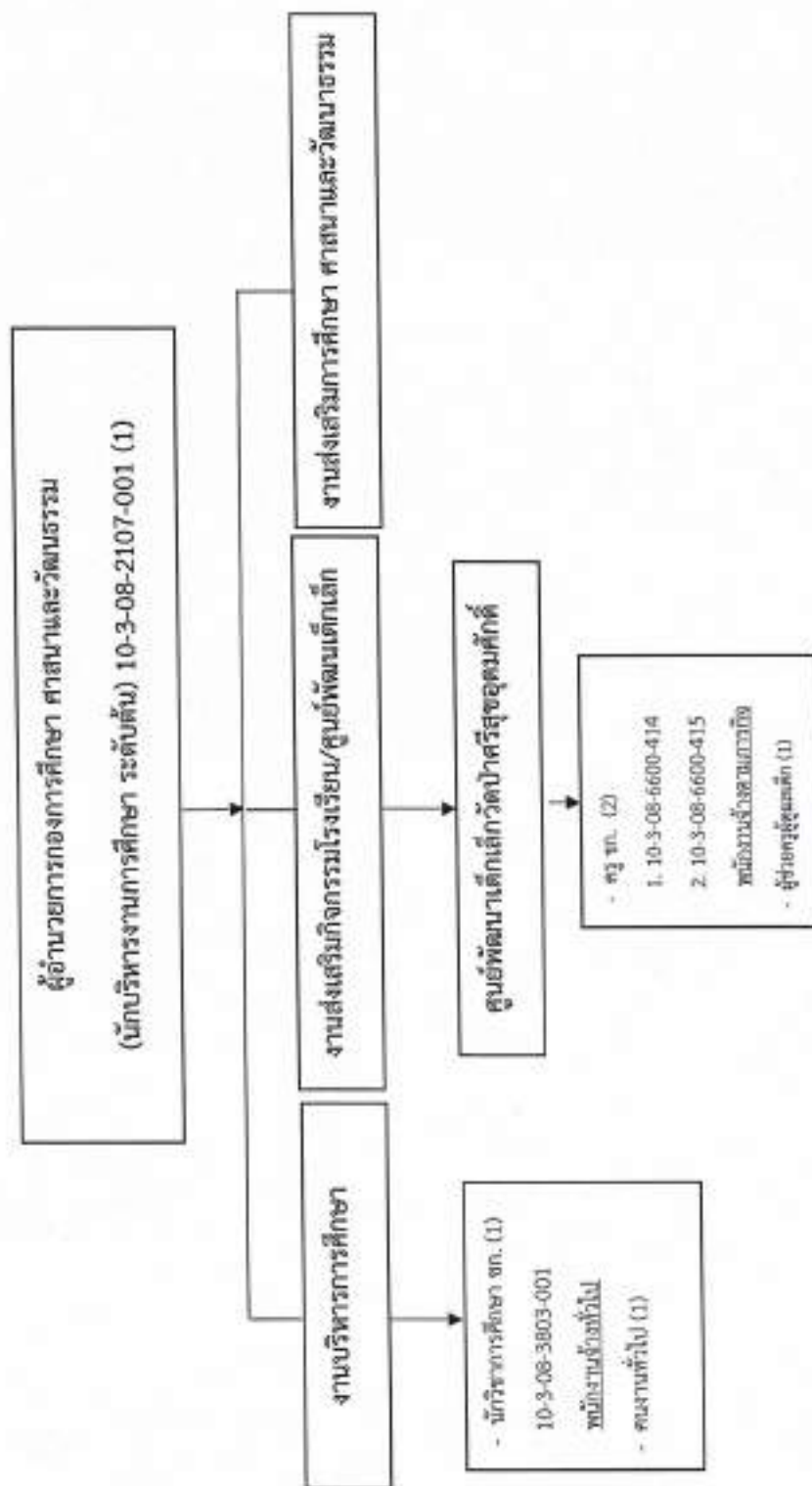
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			ชำนาญการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชป.	ชค.	ชช.	คณ.					
จำนวน (คน)	-	1	-	-	-	-	-	-	1/2	-	-	-	1/2

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



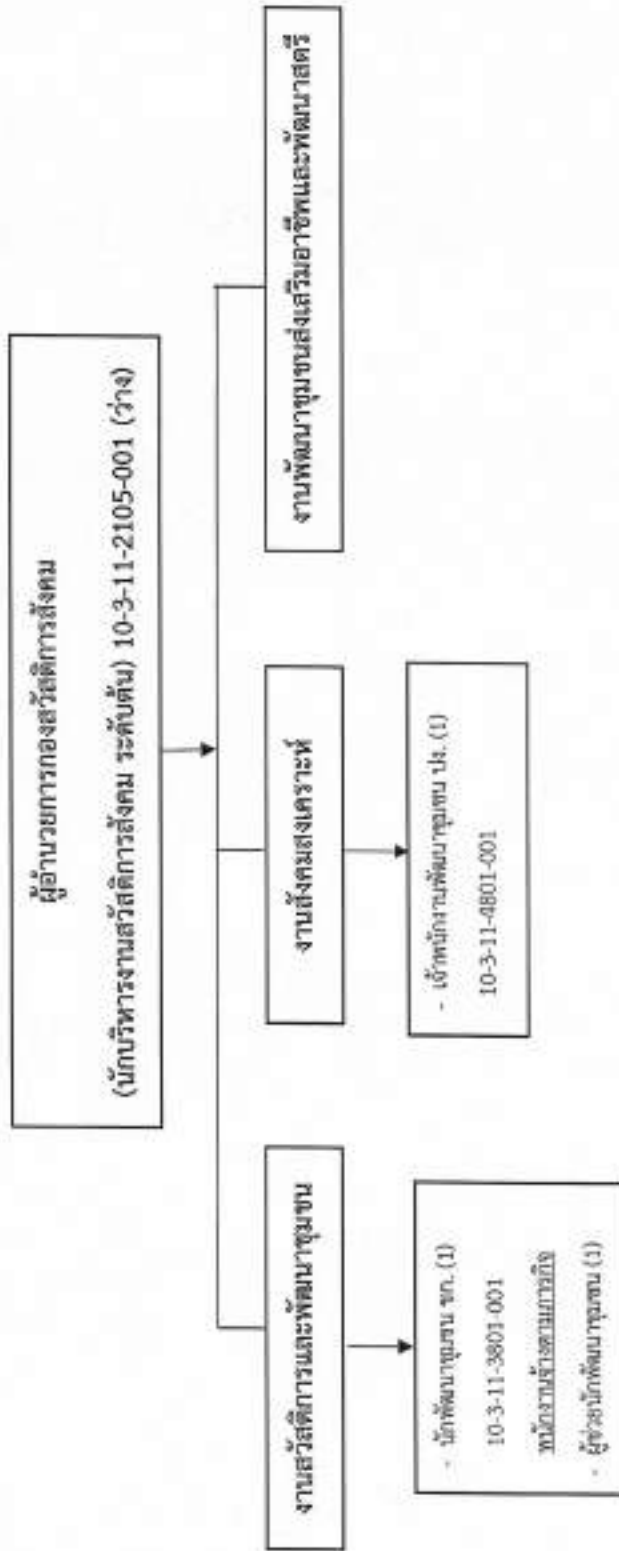
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.ง.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.ช.	ค.บ.	ค.ล.	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-/1	-	-	-	-/1

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ครู	พนักงานจ้าง สาธารณะกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ป.จ.	ช.ง.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ด.ค.	ก.ล.ง.					
จำนวน (คน)	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2/2	1/1	1/1	6/6

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			ส่วนราชการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.	อ.ก.	ป.ก.	ช.ก.	ช.ช.	ค.ค.					
จำนวน (คน)	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1/1	-	3/3

11. บัญชีแสดงรายการผู้สนับสนุนและผู้รับผลประโยชน์ของหน่วยงานที่ดำเนินงานภายในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารงานภายใน			กรอบบริหารงานภายนอก			งบสิ้นปี			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินสะสม/เงินคงเหลือ	
1	นายวิเศษศักดิ์ ชัยวงศ์	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	396,000 (33,000x12)	48,000 (4,000x12)	-	494,000
2	นางสาวสุจิตตา อุดมใจ	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
สำนักปลัด												
3	วีร	-	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600
4	นางสาววิมลารุณี แสงสุคนธ์	รัฐประศาสนศาสตร์	10-3-01-3102-001	นักบริหารงานบุคคล	ป.ท.	10-3-01-3102-001	นักบริหารงานบุคคล	ป.ท.	289,080 (24,090x12)	-	-	289,080
5	วีร	-	10-3-01-3103-001	นักบริหารงานส่งเสริมชุมชน	ป.ท./พ.ท.	10-3-01-3103-001	นักบริหารงานส่งเสริมชุมชน	ป.ท./พ.ท.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320
6	วีร	-	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ส./พ.ส.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ส./พ.ส.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900
พนักงานส่วนตำบล												
7	นายกันต์ ศรีบุญตา	ป.ท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	147,840 (12,320x12)	-	-	147,840
8	นายสมเกียรติ ราชโคก	บ.บ.	-	เสมียน	-	-	เสมียน	-	145,440 (12,120x12)	-	-	145,440
พนักงานส่วนตำบล												
9	นายอนุสรณ์ สมสวัสดิ์	บ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
10	นายธีรศักดิ์ น้อยศรี	บ.บ.	-	เสมียน	-	-	เสมียน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
11	นายธำภา ธีรพาส	บ.บ.	-	เสมียน	-	-	เสมียน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
12	นายชาญชัย ปะระชัยภูมิ	บ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

11. บัญชีแสดงถึงต้นทุนของหน่วยงานและกำหนดหน้าที่ตามฉบับในสำนวนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัว			การบริการทางสังคม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่บัตรประชาชน	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นใด	
นายสมชาย												
13	จำเริญ	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคดี (นักวิชาการปกครอง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคดี (นักวิชาการปกครอง)	ต้น	393,600 (30,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 จำเริญ
14	จำเริญ	-	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ท.บ./ท.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ท.บ./ท.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 จำเริญ
15	นางสาวบุษยา สุทธิธรรมรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานบัญชี	ท.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานบัญชี	ท.	269,880 (22,490x12)	-	-	269,880
คุณอัครวิทย์												
16	นายอัครวิทย์ ชูจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	อ.001	เจ้าพนักงานเงินกับรายได้	-	อ.001	เจ้าพนักงานเงินกับรายได้	-	199,800 (16,650x12)	-	-	199,800
นายสมชาย												
17	นายสมชาย วัฒนสุขุม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	189,600 (15,800x12)	-	-	189,600
นายสมชาย												
18	จำเริญ	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักวิชาการช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักวิชาการช่าง)	ต้น	393,600 (30,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 จำเริญ
19	นายสมชาย อานสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-05-4701-001	ช่างช่างโยธา	ท.	10-3-05-4701-001	ช่างช่างโยธา	ท.	352,080 (29,340x12)	-	-	352,080
นายสมชาย												
20	จำเริญ	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองช่างการช่างและช่างเทคนิค (นักวิชาการช่างเทคนิค)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองช่างการช่างและช่างเทคนิค (นักวิชาการช่างเทคนิค)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 จำเริญ
นายสมชาย												
21	นายพราณี ฐิติภักดิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาศึกษา วิชาศาสตร์ทั่วไป	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองช่างการช่างและช่างเทคนิค (นักวิชาการช่างเทคนิค)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองช่างการช่างและช่างเทคนิค (นักวิชาการช่างเทคนิค)	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
22	นางสาวพราณี พานิช	วิชาศาสตร์ทั่วไป	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ท.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ท.	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640

11. บัญชีแสดงจัดสรรค่าตอบแทนและกำหนดค่าจ้างพนักงานราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เป็นเดือน			หมายเหตุ	
			อัตราค่าจ้าง	ส่วนเพิ่ม	อัตราค่าจ้าง	ส่วนเพิ่ม	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ		
23	นายประจักษ์ วัฒนวิไล นางทองมา วัฒนวิไล	ม.6	-	เฉพาะตัวไม่	-	เฉพาะตัวไม่	-	106,000 (9,000x12)	-	106,000	
รวมจัดสรรค่าจ้างและจัดสรรค่าตอบแทน											
24	นางสาวนงนวิธ วัฒนวิไล	ศึกษาระดับมัธยมศึกษา	10-3-08-6600-414	ครู	30,000	10-3-08-6600-414	ครู	362,280 (25,190x12)	42,000 (3,500x12)	-	314,280 เงินอุดหนุน
25	นางนงนวิธ วัฒนวิไล	ศึกษาระดับมัธยมศึกษา	10-3-08-6600-415	ครู	30,000	10-3-08-6600-415	ครู	301,560 (25,130x12)	42,000 (3,500x12)	-	343,560 เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างและค่าจ้างพิเศษ											
26	นางสาวนงนวิธ วัฒนวิไล	ศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยผู้ดูแล	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแล	269,000 (22,416x12)	-	-	269,000 เงินอุดหนุน - ค่าตอบแทน
ครูอัตราจ้าง											
27	นางสาวนงนวิธ วัฒนวิไล	-	10-3-11-2105-001	ผู้ช่วยราชการครูอัตราจ้าง (ดำเนินการตามมติที่ประชุม)	30,000	10-3-11-2105-001	ผู้ช่วยราชการครูอัตราจ้าง (ดำเนินการตามมติที่ประชุม)	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 เงินอุดหนุน
28	นางสาวนงนวิธ วัฒนวิไล	ศึกษาระดับมัธยมศึกษา	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	30,000	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640
29	นางสาวนงนวิธ วัฒนวิไล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-11-4801-001	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	18,000	10-3-11-4801-001	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	318,960 (26,580x12)	-	-	318,960
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
30	นางสาวนงนวิธ วัฒนวิไล	ศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000

12.แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill self-assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)
2. รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen)
3. รัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture)

ทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ไม่ใช่ทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills)

ทักษะด้านดิจิทัลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตาม บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง แนวทางการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น 7 กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบ ดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

2. ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควร ต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

3. ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคย สัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

4. **คุณลักษณะ** หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านดิจิทัลมีการจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล 3 ระยะ ได้แก่

1. ระยะเริ่มต้น (Early Stage)
2. ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)
3. ระยะสมบูรณ์ (Mature Stage)

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง(ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
ที่ ๑๕๓ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ และ ๑๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเสถ สากุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ๑.๔๔.๐๕.๖๐๐๕

ที่ ขย.๘๑๑๐๗/..... วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอลเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลัง
เป็นไปอย่างต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๕.๒/ว ๗๐
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เพื่อให้เป็นแผนในการพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลและผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการ
บริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน
เป็นผู้ช่วยเลขานุการ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วย
ความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเตรียมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ในวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ)

(นายสเทพ สากุลรัตน์)
ประธานกรรมการฯ

สำเนาแจกจ่าย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัด
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๘. นักทรัพยากรบุคคล

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ครั้งที่ 1/2563

วันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563 เวลา 09.00 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

1. นายเสถ สากุลรัตน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	ประธานกรรมการ
2. นายวีระศักดิ์ จันทร์เพ็ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	กรรมการ
3. นางสาวเพ็ญภา ยุทธโชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	กรรมการ
4. นายชำนาญ อาบสุวรรณ	นายช่างโยธา รรค.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
5. นางสาวสุวีรัตน์ ประกอบวรการ	นักพัฒนาชุมชน รรค.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
6. นางปราณี รุจิกุลรัตน์	ผอ.กองการศึกษา รักษาราชการแทน หน.สป	กรรมการและเลขานุการ
7. น.ส.รินทร์ธรา เมธิบุญวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา 09.00 น.

ผู้ช่วยเลขานุการ ที่ประชุมพร้อมแล้วขอเชิญท่านนายก นายเสถ สากุลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมโดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม
รายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเสถ สากุลรัตน์: 1. แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 จะสิ้นสุดลง ในวันที่ 30 กันยายน
ประธานกรรมการ 2563 จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขึ้นใหม่
2. ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ที่ 153 /2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ลงวันที่ 1 กรกฎาคม
2563 โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564 – 2566 โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนงานและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง
จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น
แผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่าง
น้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.
2. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับ จำนวน
เท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
ครั้งที่ 1/2563

วันที่ 2 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 เวลา 09.00 น.
ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสเตท สากุลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		ประธาน
2	นายวิระศักดิ์ จันทร์เพ็ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		กรรมการ
3	นางสาวเพ็ญภา ยูทธิโชโย รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		กรรมการ
4	นายชำนาญ อานสุวรรณ นายช่างโยธา รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง		กรรมการ
5	นางสาวสุรรัตน์ ประกอบวรการ นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
6	นางปราณี รุจิกุลรัตน์ ผอ.กองการศึกษา รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	ปราณี	กรรมการ/เลขาฯ
7	นางสาวรินทร์รฐา เมธินบุญวัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขาฯ

3. ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น

4.วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ และใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

5.การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

6. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่อง รับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ 5

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นายสเทพ สากุลรัตน์:

5.1 การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี

นายก อบต.

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

(ประธาน)

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เพื่อให้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลังสามปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน

ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา สำหรับรายละเอียดการดำเนินการร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ผมขอให้ปลัด เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่ประชุมทราบต่อไป

นายวีระศักดิ์ จันทร์เพ็ญ:
ปลัดอบต.
กรรมการ

เนื่องจากแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 กำลังจะ
สิ้นสุดลง ลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 จึงขอชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการร่าง
แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

เริ่มจากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมี 6 ส่วนราชการดังนี้

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.1 งานบริหารทั่วไป
 - 1.2 งานนโยบายและแผน
 - 1.3 งานกฎหมายและคดี
 - 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. กองคลัง
 - 2.1 งานการเงิน
 - 2.2 งานบัญชี
 - 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
3. กองช่าง
 - 3.1 งานก่อสร้าง
 - 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 - 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค
 - 3.4 งานผังเมือง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - 4.1 งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
 - 4.3 งานรักษาความสะอาด
5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 5.1 งานบริหารการศึกษา
 - 5.2 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 5.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. กองสวัสดิการสังคม
 - 6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
 - 6.2 งานสังคมสงเคราะห์
 - 6.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

ที่ประชุม : รับทราบ

นายสเทพ สากุลรัตน์
นายกอบต.
(ประธาน)

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 35 ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 40 สำหรับร่างแผนอัตรากำตั้ง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขอให้ คณะกรรมการช่วยกันวิเคราะห์ ความจำเป็นภารกิจหน้าที่ สำหรับการกำหนดเพิ่ม/ลด ตำแหน่งด้วย และนำคำนวณที่วิเคราะห์ได้ แจ้งให้นักทรัพยากรบุคคล นำไปจัดทำร่างแผนอัตรากำตั้ง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 และนัดประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำตั้งอีกครั้ง ในวันที่ 3 กรกฎาคม 2563 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

นายสเทพ สากุลรัตน์
นายก อบต.
(ประธาน)

มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มี ผมก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา 10.30 น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวรินทร์ธรา เมอินบุญวัฒน์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางปราณี รุจิกุลรัตน์)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวเพ็ญภา ยุทธไชโย)

กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวิระศักดิ์ จันทน์เพ็ง)
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสเทพ สากุลรัตนง)
ประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว.....๑.๔๙๑๕.๒๐๑๙

ที่ ขณ.๘๑๓๐๗/.....วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลัง เป็นไปอย่างต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นแผนในการพัฒนาอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลและผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ)

(นายสศต สากุลรัตน์)
ประธานกรรมการฯ

สำเนาแจกจ่าย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัด
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๘. นักทรัพยากรบุคคล

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ครั้งที่ 2/2563

วันที่ 3 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 เวลา 09.00 น.
ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายเสถ สากลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		ประธาน
2	นายวิระศักดิ์ จันทร์เพ็ญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		กรรมการ
3	นางสาวเพ็ญภา ยุทธไชโย รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		กรรมการ
4	นายชำนาญ ออบสุวรรณ นายช่างโยธา รักษาการแทน ผอ.กองช่าง		กรรมการ
5	นางสาวสุวิรัตน์ ประกอบวรการ นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
6	นางปราณี รุจีกุลรัตน์ ผอ.กองการศึกษา รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	ปราณี	กรรมการ/เลขา
7	นางสาวจินทร์ฐา เมอินบุญวัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขา

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ครั้งที่ 2/2563

วันที่ 3 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563 เวลา 09.00 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

- | | | |
|----------------------------------|---|---------------------|
| 1. นายสเดท สากุลรัตน์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | ประธานกรรมการ |
| 2. นายวีระศักดิ์ จันทร์เพ็ง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | กรรมการ |
| 3. นางสาวเพ็ญภา ยุทธไชโย | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | กรรมการ |
| 4. นายชำนาญ อาบสุวรรณ | นายช่างโยธา รร.ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 5. นางสาวสุวีรัตน์ ประกอบวรการ | นักพัฒนาชุมชน รร.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| 6. นางปราณี รุจีกุลรัตน์ | ผอ.กองการศึกษา รักษาราชการแทน หน.สป | กรรมการและเลขานุการ |
| 7. น.ส.รินทรธรรมา เมาอินบุญวัฒน์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา 09.00 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสเดท สากุลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสเดท สากุลรัตน์: จากการประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2563 ได้ให้คณะกรรมการทุกท่านวิเคราะห์
คำนวณโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วน
ตำบลในระยะเวลา 3 ปี และส่งให้นักทรัพยากรบุคคลจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 บัดนี้ นักทรัพยากรบุคคลได้จัดทำร่างดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
จึงนัดประชุม เพื่อพิจารณาในวันนี้

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว

น.ส.รินทรธรรมา เมาอินบุญวัฒน์: สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ 1 /2563 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2563 ได้สรุป
ผู้ช่วยเลขานุการ รายงานการประชุมตามเอกสารที่ได้แจกให้ทุกท่านแล้วจึงขอให้ทุกท่านพิจารณา
และรับรอง รายงานการประชุม

ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ 3	เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)
ระเบียบวาระที่ 4	เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ (ไม่มี)
ระเบียบวาระที่ 5	เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
นายสมเทพ สากุลรัตน์: นายก อบต. (ประธาน)	3.1 การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 จากการประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2563 ได้ให้คณะกรรมการทุกท่าน วิเคราะห์ค่างานโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี และส่งให้นักทรัพยากรบุคคลจัดทำ ร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 บัดนี้ นักทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำร่างดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผมจะให้ผู้รับผิดชอบแต่ละสำนัก กอง เสนอร่าง ให้กรรมการทุกท่าน ให้ความเห็นชอบเพื่อที่จะได้เสนอ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ พิจารณา ให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้แผนดังกล่าวต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบสำนักปลัดครับ
นางปราณี รุจีกุลรัตน์: ผอ.กองการศึกษา รรก. หัวหน้าสำนักปลัด	จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563) เดิม สำนักปลัดได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง ไว้ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล 1. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. อำนวยการ ดัน (ไม่มีคนครอง) 2. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (มีคนครอง) 3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง) 4. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง) พนักงานจ้างตามภารกิจ 8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง) 9. คนสวน (มีคนครอง) พนักงานจ้างทั่วไป 8. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (มีคนครอง) 9. แม่บ้าน (มีคนครอง) 10. พนักงานขับรถตู้ชีพ (มีคนครอง) 11. ยาม (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564-2566) สำนักปลัดได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของสำนักปลัดอยู่ที่ 1,155,460/82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 13.95 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายสเตท สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานสำนักงานปลัดเสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต.
(ประธาน)

ที่ประชุม : เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานสำนักงานปลัดเสนอ

นายสเตท สากุลรัตน์ : ตำบลต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบกองคลังเสนอครับ
นายกอบต.
(ประธาน)

นางสาวเพ็ญนภา ยุทธไชโย: จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2561 - 2563) เดิม กองคลังได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง
รองปลัด รรค.ผอ.กองคลัง ไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการ ต้น (ไม่มีคนครอง)
2. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง)
3. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (มีคนครอง)

ลูกจ้างประจำ

4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564-2566) กองคลัง ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองคลัง อยู่ที่ 585,695/82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 7.07 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายสเตท สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองคลังเสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต.
(ประธาน)

ที่ประชุม : เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองคลังเสนอ

นายเสกธ สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบกองช่างเสนอครับ

นายกอบต.

(ประธาน)

นายชำนาญ อาบสุวรรณ : จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2561 - 2563) เดิม กองช่างได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง

นายช่างโยธา รรท.ผอ.กองช่าง ไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการ ตัน (ไม่มีคนครอง)
2. นายช่างโยธา ปง./ชง. (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2563-2564) กองช่าง ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองช่างอยู่ที่ 294,480/82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.56 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายเสกธ สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองช่างเสนอหรือไม่ ครับ

นายกอบต.

(ประธาน)

ที่ประชุม

เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองช่างเสนอ

นายเสกธ สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเสนอครับ

นายกอบต.

(ประธาน)

นางปราณี รุจีกุลรัตน์ : จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2561 - 2563) เดิม กองการศึกษาได้จัดทำกรอบ

ผอ.กองการศึกษา อัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา อำนวยการ ตัน (มีคนครอง)
2. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (มีคนครอง)

พนักงานครู อบต.

3. ครู (คต.2) 2 อัตรา (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

4. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ 1 อัตรา มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

5. คนงานทั่วไป (1 อัตรา มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564-2566) กองการศึกษา ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกองการศึกษา อยู่ที่ 975,545/82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 11.78 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายสเทท สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา เสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต.
(ประธาน)

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เสนอ

นายสเทท สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเสนอครับ
นายกอบต.
(ประธาน)

นางปราณี รุจีสุรัตน์ : จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563) เดิม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
รรท.มอ.กองสาธารณสุข ได้จัดทำกรอบอัตรากำลังไว้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อำเภอยางชุมน้อย (ไม่มีคนครอง)
สำหรับกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้เก็บสถิติ
ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงาน
รวมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ที่ 132,030/82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่
ต้องการ 1.59 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

นายสเทท สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา เสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต.
(ประธาน)

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ ผู้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเสนอ

นายสเทท สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบ กองสวัสดิการสังคมเสนอครับ
นายกอบต.
(ประธาน)

น.ส.สุวีร์รัตน์ ประกอบวรการ : จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563) เดิม กองสวัสดิการสังคมได้จัดทำกรอบ
รรท.มอ.กองสวัสดิการสังคม อัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม อำเภอยางชุมน้อย (ไม่มีคนครอง)
2. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (มีคนครอง)
3. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (มีคนครอง)
- สำหรับกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563) กองสวัสดิการสังคม ได้เก็บสถิติปริมาณงาน
ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกอง
สวัสดิการสังคมอยู่ที่ 420,530/82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.08 ราย
ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ ผู้รับผิดชอบงานกองสวัสดิการสังคม เสนอ

นายสเดท สากุลรัตน์ : ขอให้นักทรัพยากรบุคคล สรุปอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. นายกอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประจำปี (ประธาน) งบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ว่ามีกี่อัตรา และภาวะค่าใช้จ่ายเท่าไร

น.ส.รินทรธรา เมธินบุญวัฒน์: องค์การบริหารเกาะมะนาว มีกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ผู้ช่วยเลขานุการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 จำนวน 30 อัตรา ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล 17 อัตรา มีคนครอง 9 อัตราว่าง 8 อัตรา
2. ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา มีคนครอง 1 อัตรา
3. พนักงานครู อบต. 2 อัตรา มีคนครอง 2 อัตรา
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ 5 อัตรา มีคนครอง 5 อัตรา
5. พนักงานจ้างทั่วไป 5 อัตรา มีคนครอง 5 อัตรา

- ปี 2564 ภาวะค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น 9,480,324 คิดเป็นร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 บวกเพิ่มร้อยละ 5
 $(28,000,00 \times 5\%) = 29,400,000$
คิดเป็นร้อยละ $(9,480,324 \times 100) / 29,400,000 = 32.25$

- ปี 2565 ภาวะค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น 9,775,851 คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 บวกเพิ่มร้อยละ 5
 $(29,400,000 \times 5\%) = 30,870,000$
คิดเป็นร้อยละ $(9,775,851 \times 100) / 30,870,000 = 31.67$

- ปี 2566 ภาวะค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น 10,073,448 คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 บวกเพิ่มร้อยละ 5
 $(30,870,000 \times 5\%) = 32,413,500$
คิดเป็นร้อยละ $(10,073,448 \times 100) / 32,413,500 = 31.08$

ที่ประชุม รับทราบ

นายสเดท สากุลรัตน์ : เชิญคณะกรรมการทุกท่าน ใครมีอะไรจะเพิ่มเติมบ้าง หากไม่มีใครจะเพิ่มเติม นายกอบต. หรือแสดงความคิดเห็น ก็ขอคืนที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประธาน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ที่ประชุม : เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิต่อไป

นายสเดช สากุลรัตน์ : มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการส่งร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปิงงบประมาณ
นายกอบต. พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป
(ประธาน)

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

นายสเดช สากุลรัตน์ : มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณ
นายก อบต. ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมครับ
(ประธาน)

ปิดประชุมเวลา 12.00 น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวรินทร์รัชชา เมธินนุณวัฒน์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางปราณี รุจิกุลรัตน์)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวเพ็ญนภา ยุทธไชโย)

กรรมการ

(ลงชื่อ)




(นายวีระศักดิ์ จันทร์เพ็ง)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายสเดช สากุลรัตน์)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

ประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง

บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564-2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าหน่ยมงคล จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชนิด	แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564-2566)								กรอบอัตราค่าจ้าง			พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้าง			การขาดงาน (คน/ปี)			รวมทั้งหมด			ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ			
		ส่วนราชการ								รวม	ว่าง	รวม	ว่าง	รวม	ว่าง	รวม	ว่าง	รวม	ว่าง	รวม	ว่าง	รวม	ว่าง	รวม	ว่าง	รวม					
		ป	สป	ค	ข	ค	สข	สก	สก																						
1	เกาะมะนาว	✓	X	X	X	✓	X	X	30	64	66	9	8	17	1	9	0	0	9	3	0	-	3	22	8	-	30	32.25	31.67	33.06	

ตำแหน่งว่างเดิม รวม 8 อัตรา ดังนี้



หมายเหตุ

- ป = ปกติ
- สป = ส่วนพิเศษ
- ค = กองคลัง
- ข = กองช่าง
- ค = กองการศึกษา
- สข = กองสาธารณสุข
- สก = กองสวัสดิการสังคม
- x = ไม่มี คนงาน

ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(นายสิทธิชัย จิตพรงงง)
 อดีตรองผู้อำนวยการส่วนตำบลเกาะมะนาว
 ผู้ตรวจชอบ

ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(นายสิทธิชัย จิตพรงงง)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
 ผู้รายงาน

(นางสาววันพรวิภา นิ่มนงนงนง)

นักวิชาการปกครองปฏิบัติการ

ผู้กรอกข้อมูล

โทรศัพท์ 089-5083257



ที่ ขย ๘๑๑๐๑/ ๕๑๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๖๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่จันทร์ ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ อบต.เกาะมะนาว จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่จันทร์ ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว แล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงรายงานมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ ได้รายงานให้นายอำเภอบำเหน็จณรงค์ทราบเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสเตท สากุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

สำนักงานปลัด

"งานการเจ้าหน้าที่"

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๔๔-๐๕๖๐๐๙

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"



ที่ ขย ๘๑๑๐๓/๔๑๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๖๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอบำเหน็จณรงค์

อ้างอิง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่จันทร์ ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ อบต.เกาะมะนาว จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่จันทร์ ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว แล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงรายงานมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ ได้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสถียร สากุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

สำนักงานปลัด

“งานกาชาดเจ้าหน้าที”

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๔-๐๕๖๐๐๕

“ยึดมั่นธรรมมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๒๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบค.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่จันทร์ ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายสเดท สากุลรัตน์นะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว





ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/๕๑๐๗

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสรุปมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชูศักดิ์ ศรีสาร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๓๓๐๔

สรุปมติการประชุม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมทุ่งดอกกระเจียว ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบมาตรการระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

๔.๒ รับทราบการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

ระบบแห่ง

๔.๓ รับทราบการหันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล

๔.๔ รับทราบการยกเลิกการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล รายงานเอมอร สนิทไทย

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเมือง อําเภอคอนสวรรค์

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำ

หน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑

๕.๒ ให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ตามเอกสารประกอบ

วาระที่ ๕.๒

๕.๓ ให้แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่ง

ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓

๕.๔ ให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างสาขานาน ตาม

เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๔

๕.๕ ให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่ขอรับรองบัญชีการสอบแข่งขันขององค์การ

บริหารส่วนตำบลหนองเม็ก อําเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม รายงานตุภลักษณ์ ผาชัยภูมิ ในตำแหน่ง

เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อําเภอหนองบัวแดง

๕.๖ ให้ย้ายพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖

๕.๗ ให้โอน - รับโอน พนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗

๕.๘ ให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘

๕.๙ ให้พนักงานจ้างตามภารกิจของ อบต. ลาออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบ

วาระที่ ๕.๘

๑๕.๑๐ ให้องค์การ...

๕.๑๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๔-๒๕๖๐) ดังนี้

๑. ยุบเลิกตำแหน่ง (กรณีตำแหน่งว่าง) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐.๑

๒. เห็นชอบให้ อบต. จำนวน ๑๐๖ แห่ง ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจาก

"ส่วน" เป็น "กอง" ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐.๒

๓. เห็นชอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐.๓

ทั้งนี้ ให้แจ้งกำชับให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ไม่ให้เป็นร้อยละ ๕๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒ สำหรับตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๔-๒๕๖๐) ให้พิจารณาตั้งงบประมาณด้าน

เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีด้วย

๔. เห็นชอบการแก้ไขการจัดตำแหน่งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระบบแห่งพนักงานส่วน

ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย

๕.๑๑ เห็นชอบออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๓

ประกาศ ดังนี้

- เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ใน
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙

- เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่
ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

- เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้อง
สอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูของ
องค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๕.๑๒ พิจารณารายงานของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการ
ให้ออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

๕.๑๓ พิจารณารายงานของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

ปี	งบ.ศ.	งบ.ด.ว.ร.ว.	งบ.ม.ล.ก.อ.ด.ว.ร.ว.ร.			งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.			งบ.ก.อ.ว.ร.ว.ร.			งบ.ก.อ.ว.ร.ว.ร.			งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.			งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.					
			งบ.ม.ล.ก.อ.ด.ว.ร.ว.ร.			งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.			งบ.ก.อ.ว.ร.ว.ร.			งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.													
			ม.	ล.	ก.	ค.	ร.	ว.	ก.	อ.	ว.	ค.	ร.	ว.	ค.	ร.	ว.								
75	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	41	58	58	11	6	17	-	8	17	11	28	5	5	58	16.88	9,561,231	21.73	10,563,264	22.86	8,765,000	19.52	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	
76	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	45	55	55	13	7	20	-	7	8	21	1	22	4	5	55	15.31	9,388,249	19.89	10,922,472	22.13	10,127,100	21.55	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.
77	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	35	47	47	12	11	23	-	14	2	3	7	7	47	14.83	8,821,059	23.21	10,669,280	26.24	9,519,048	23.05	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.		
78	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	46	57	57	13	9	22	-	9	2	11	21	3	37	17.54	10,287,950	24.28	12,757,757	27.30	9,971,620	22.40	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.		
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
79	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	32	37	37	12	4	16	-	13	3	5	5	2	1	3	37	27.90	7,281,941	34.58	8,394,280	38.08	7,154,469	34.07	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.
80	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	87	93	93	16	6	22	-	68	48	16	16	7	9	16.62	13,084,903	23.99	15,262,128	26.65	16,790,245	30.78	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.		
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
81	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	29	39	39	10	8	18	-	15	2	17	2	1	1	39	17.53	8,461,703	28.94	9,910,926	33.29	6,845,178	23.41	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	
82	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	26	34	34	13	7	20	-	4	1	5	4	2	2	34	17.06	6,803,944	25.93	9,000,984	32.67	7,240,626	27.59	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	
83	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	37	48	48	13	9	22	-	17	2	19	4	3	48	26.03	10,052,921	28.17	11,504,983	30.84	8,894,296	24.92	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.		
84	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	32	38	38	15	7	22	-	7	7	6	6	4	39	23.50	8,954,017	35.11	10,338,008	38.61	8,045,940	31.55	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.		
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
85	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	32	35	37	13	2	15	-	10	10	7	3	10	2	37	29.70	7,534,897	34.25	8,469,592	36.58	7,661,736	34.83	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	
86	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	35	41	41	12	5	17	-	15	15	5	5	3	4	41	27.68	8,043,667	31.17	9,223,272	34.04	9,663,780	37.46	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	
87	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	44	44	46	16	4	20	-	14	1	15	4	1	6	46	24.34	9,683,541	30.46	10,724,604	32.95	10,184,880	32.85	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	
88	งบ.ศ.ก.ร.ก.	x	29	30	30	14	1	15	-	10	10	2	2	3	3	30	28.64	6,052,838	30.26	7,159,464	34.09	7,254,400	36.27	งบ.ค.ร.ว.ร.ว.ร.	
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									
งบ.ศ.ก.ร.ก.																									

ทนาย

