



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซี เป็นระบบแห่ง
จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่
๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓
ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับ
ตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงชื่อ) นายวิสันต์ ตือเร๊ะ
(นายวิสันต์ ตือเร๊ะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังระยะสามปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ/ตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๔

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ ขนาดไว้ ซึ่งจะกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนด โดยการกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ประกอบกับ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยส่วนมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งได้กำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- ๒ -

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยพิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่มีความซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้อง และมีความเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ตลอดจนถึงการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ หรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นประธาน ฯ และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัด ร่วมเป็นคณะกรรมการ

และกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ท่าน ร่วมเป็นคณะกรรมการและเลขานุการ ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายระเบียบอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และสภาพปัญหาของตำบลบางปอ

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการนั้น มีความครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมทั้งหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคน บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นการวางแผนเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนเพื่อรองรับ สถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบางปอ จังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

- ๔ -

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่าง ๆ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมี

กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้ใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ซึ่งงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลา มาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน แต่ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกัน ก็อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลัง ใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กร อย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานใน พื้นที่นั้น จะต้องมึผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ จำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่ จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ข้างเคียง กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละ องค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง จะไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม ปรับเกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการแต่ละส่วนมีการพิจารณากำหนด ตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบอัตรากำลังประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็อาจ พบว่าบางลักษณะงานเหมาะสมกับการกำหนดตำแหน่งสายปฏิบัติงาน แต่ส่วนราชการกำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย ซึ่งกรอบแนวคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลังนี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการจะ อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานของแต่ละส่วน นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ประโยชน์ในด้าน อื่น เช่น ๆ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลา มาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางปอ จะนำสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่มาทำการวิเคราะห์ ทั้งนี้ เพื่อให้การ

คำนวณอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีให้เป็นอย่างดีเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตราที่มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอจากแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา ของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ และไฟฟ้าภายในครัวเรือนยังไม่ทั่วถึง
- การระบายน้ำไม่สะดวก เนื่องจากไม่มีคูระบายน้ำมาตรฐาน ทำให้มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน

๒) ปัญหาด้านสาธารณสุข การอนามัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- มีการระบาดของโรคติดต่อ
- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง แนวโน้มมีเพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
- ปัญหาการทิ้งและจัดเก็บขยะมูลฝอย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ประชาชนบางรายมีที่อยู่อาศัยที่ไม่มั่นคง ไม่แข็งแรง
- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ

๓) ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ
- ขาดระบบการบริหารจัดการน้ำ
- ปัญหาน้ำไม่เพียงพอในการทำนาและเพื่อการเกษตรอื่น ๆ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาด

จิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาเรื่องการบุกรุกที่สาธารณะ

๔) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ประชาชนไม่มีการวางแผนในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้
- ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการหรือประกอบอาชีพ
- ไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ

- ๗ -

- ค่าแรงงานต่ำแต่ค่าครองชีพสูง
- ในพื้นที่ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยว

๕) ปัญหาด้านสังคม การจัดระเบียบและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้น อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
- มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการ รวมทั้งมีการทะเลาะวิวาท
- ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับการดูแลที่ไม่ถูกต้อง

- ปัญหาเด็ก สตรี และผู้พิการ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน

๖) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ
- เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน
- ขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน
- ปัญหาทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการฟื้นฟู

๗) ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความศรัทธาต่อระบบการเลือกตั้ง มีการซื้อสิทธิขายเสียงกัน
- ประชาชนขาดความเข้าใจด้านบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละ

ระดับ

- ประชาชนยังไม่เข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการเสียภาษีอากร ค่าธรรมเนียม
ใบอนุญาตต่าง ๆ โดยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารมีน้อย
- ฝ่ายการเมืองไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร

๔.๒ ความต้องการ จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบางโป้งได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่จัดทำเวทีประชาคมนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของประชาชนในแต่ละด้าน ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ดำเนินการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม/บุกเบิก ถนนภายในหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้การคมนาคม/ขนส่งผลผลิตทางการเกษตร มีความสะดวกมากขึ้น
- ก่อสร้างคูระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน
- ขยายเขตไฟฟ้าทุกพื้นที่ให้มีความครอบคลุม และมีแสงสว่างสาธารณะให้เพียงพอกับความ
ความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะจุดเสี่ยง

๒) ปัญหาด้านสาธารณสุข การอนามัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- รณรงค์ประชาสัมพันธ์/กระตุ้นการควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ
- เตรียมความพร้อมด้านการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อให้บริการประชาชนด้านสาธารณสุข
เบื้องต้น และอย่างทันท่วงที

- ให้มีระบบการจัดเก็บ/ทิ้งขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสาธารณสุข
- รณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป

- ๘ -

- ส่งเสริมพัฒนาด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนเด็ก และกลุ่มสตรี ตามอำนาจหน้าที่

- จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓) ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดระบบการบริหารจัดการน้ำโดยมีทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมดำเนินการวางแผน
อย่างเป็นระบบและรูปธรรม

- ขยายระบบประปาหมู่บ้านให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- กำจัดวัชพืชในห้วย คลอง บึง ทั้งนี้ เพื่อให้การระบายน้ำได้สะดวก
- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรักษารักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบังคับใช้กฎหมายตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๔) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ/การวางแผน/การส่งเสริมการลงทุน/พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- จัดทำ/จัดทำตลาดนัดสำหรับชุมชน เพื่อเป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าของประชาชน
- ส่งเสริม สนับสนุนอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ พัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และมีรายได้เสริมจากภาวะผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

- จัดทำแหล่งเงินทุนให้กลุ่มอาชีพกู้ยืมเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียน
- จ้างนักเรียนนักศึกษาช่วงปิดภาคเรียน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง
- จัดทำแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ เช่น บริเวณแม่น้ำบางปอ

๕) ปัญหาด้านสังคม การจัดระเบียบและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- รณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาล
- ติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในหมู่บ้านและจุดเสี่ยง
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- จัดสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๖) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนงบประมาณอาหารเสริมแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับเด็กที่มีพัฒนาการช้า
- จัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- รณรงค์ ประชาสัมพันธ์เรื่องการเมืองการบริหารที่ถูกต้องตามหลักประชาธิปไตย
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้าน ทุกภารกิจ
- ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ กระบวนการ คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใช้ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรักษา
- ส่งเสริมให้ฝ่ายการเมือง/ฝ่ายประจำ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร โดยการจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ นอกจากจะคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว จะต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ

ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT โดยจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนชุมชน และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา (๑๖(๑๐))

- ๑๐ -

- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา (๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๓) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๖) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครอบคลุมและตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ทันนั้น จะต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบ และการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ.- มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ๑๒ -

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และ
รวบรวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการต่าง ๆ นั้น สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก
และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. การพัฒนา การเมือง การบริหาร
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และผังเมือง
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมประกอบอาชีพทางการเกษตรของราษฎร
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากข้อมูลสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ประกอบกับภารกิจหน้าที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่กฎหมายกำหนด การดำเนินการดังกล่าวต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรทุกกอง/ฝ่าย/

งาน เป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจบางด้านต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจะต้องมีอย่างเพียงพอกับภารกิจงานของแต่ละงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น **๔ กองและ ๑ หน่วย** ได้แก่ **สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน** ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน **๑๑ หมู่บ้าน มีประชากร จำนวน ๑๐,๖๓๐ คน (ณ วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๐)**

ฉะนั้น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ และมีความเพียงพอกับปริมาณงาน จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน เพื่อที่จะสามารถแก้ปัญหาในพื้นที่ตำบลบางปอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง ๔๗ อัตรา แยกเป็น

๑. **พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา (รวมครูผู้ดูแลเด็ก)

๒. **พนักงานจ้าง** จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา (รวมผู้ดูแลเด็ก) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้วิเคราะห์การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวแล้ว และกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว โดยในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานแต่ละงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว และเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่าย หรือกองหรือส่วนต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) งานตรวจสอบภายใน

๘.๑.๒ สำนักงานปลัด อบต.

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานนโยบายและแผน

- ๑๔ -

๓) งานกฎหมายและคดี

๔) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) งานสวัสดิการสังคม

๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗) งานกิจการสภา อบต.

๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๙) งานจดทะเบียนพาณิชย์

๘.๑.๓ กองคลัง

๑) งานการเงิน

๒) งานบัญชี

๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๘.๑.๔ กองช่าง

๑) งานก่อสร้าง

๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓) งานประสานสาธารณูปโภค

๔) งานผังเมือง

๘.๑.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) งานบริหารงานการศึกษา

๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**โครงสร้างแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต.	๑.สำนักงานปลัด อบต.	

<p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานจดทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานจดทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วน ในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ๆ จึงจะเหมาะสมกับ

ภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง ๔๗ อัตรา แยกแต่ละสำนัก/กอง ดังนี้

๑) สำนักงานปลัด

สำนักงานปลัด มีการกำหนดกรอบภารกิจงานไว้จำนวน ๙ ภารกิจงาน กำหนดตำแหน่งไว้ จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา (รวมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) แยกเป็น

๑.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา (รวมตำแหน่งปลัด/รองปลัด) และมีตำแหน่งว่างจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

ตำแหน่งที่ว่างจะดำเนินการสรรหาโดยวิธีการให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

๑.๒) พนักงานจ้าง มีจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

- พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา และมีตำแหน่งว่างจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ตำแหน่งที่ว่างจะดำเนินการสรรหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอจะดำเนินการสอบคัดเลือก

๒) กองคลัง

กองคลัง มีการกำหนดกรอบภารกิจงานไว้จำนวน ๔ ภารกิจงาน กำหนดตำแหน่งไว้จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็น

๒.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และมีตำแหน่งว่างจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

ตำแหน่งที่ว่างจะดำเนินการสรรหาโดยวิธีการให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันและวิธีการรับโอน

๒.๒) พนักงานจ้าง มีจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

- พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

- ๑๗ -

๓) กองช่าง

กองช่าง มีการกำหนดกรอบภารกิจงานไว้จำนวน ๔ ภารกิจงาน กำหนดตำแหน่งไว้จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น

๓.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และมีตำแหน่งว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ว่างจะดำเนินการสรรหาโดยวิธีการให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

๓.๒) พนักงานจ้าง มีจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

- พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอจะเป็นผู้ดำเนินการสรรหาเองโดยวิธีการสอบคัดเลือก

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดกรอบภารกิจงานไว้จำนวน ๒ ภารกิจ กำหนดตำแหน่งไว้ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา (รวมครูผู้ดูแลเด็ก/ครูผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก) แยกเป็น

๔.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และมีตำแหน่งว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา (รวมครูผู้ดูแลเด็ก/ครูผู้ช่วย)

ตำแหน่งที่ว่างจะดำเนินการสรรหาโดยวิธีการให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

๔.๒) พนักงานจ้าง มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้กำหนดกรอบตำแหน่งในส่วน ของหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งขึ้นตรงกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลึง ๓ ปีได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
๕	นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
พนักงานจ้าง									
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ สอบเอง
๑๔	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป (งานสวัสดิการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป (ระบบสารสนเทศ,ประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงานทั่วไป (งานสาธารณสุข)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ สอบเอง
๒๐	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ สอบเอง
๒๑	คนงานทั่วไป (พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ สอบเอง
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

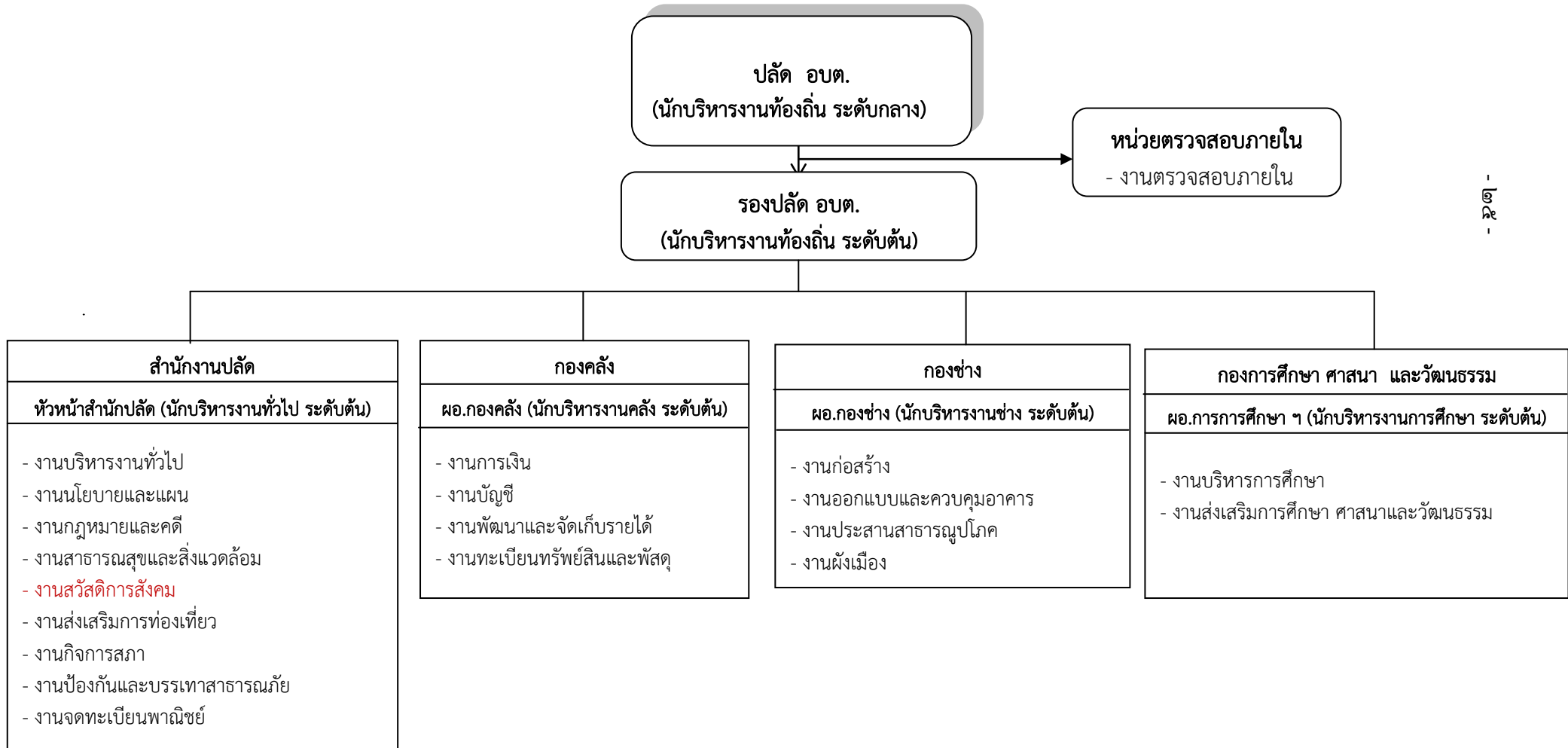
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๒๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
	พนักงานจ้าง								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานทั่วไป (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	กองช่าง								
๓๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
	พนักงานจ้าง								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง สอบเอง
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๕	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๐	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอรับโอน(ย้าย)
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	สังกัด / งาน / ส่วน	ว่าง / ไม่ว่าง
๑	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)		ไม่ว่าง
๒	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)		ไม่ว่าง
๓	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๔	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองคลัง	ว่าง
๕	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองช่าง	ไม่ว่าง
๖	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ไม่ว่าง
๗	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	งานนโยบายและแผน /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๘	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๙	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ปฏิบัติการ	งานกฎหมายและคดี /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๑๐	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	งานสวัสดิการสังคม/สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๑๑	๒๔-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	หน่วยตรวจสอบภายใน	ว่าง
๑๒	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	งานบริหารทั่วไป / สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๑๓	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	งานป้องกัน ฯ /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๑๔	๒๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปก./ชก.)	งานสาธารณสุข ฯ / สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๑๕	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	งานการเงิน / กองคลัง	ไม่ว่าง
๑๖	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	งานบัญชี / กองคลัง	ว่าง
๑๗	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้/ กองคลัง	ว่าง
๑๘	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ /กองคลัง	ไม่ว่าง
๑๙	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง. /ชง.)	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ / กองคลัง	ว่าง
๒๐	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	งานก่อสร้าง / กองช่าง	ไม่ว่าง
๒๑	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	งานประสานสาธารณูปโภค/ กองช่าง	ว่าง

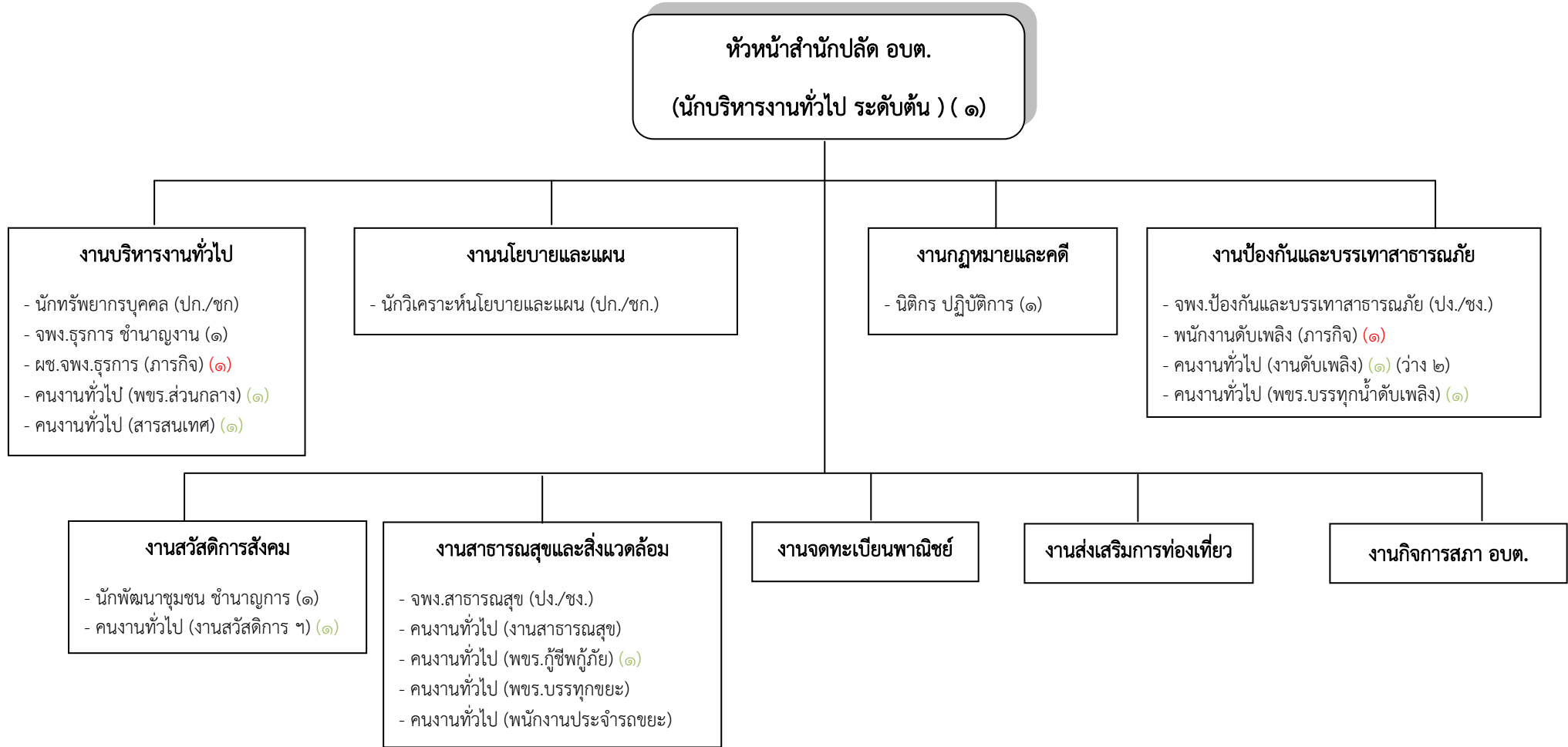
ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	สังกัด / งาน / ส่วน	ว่าง / ไม่ว่าง
๒๒	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	งานบริหารการศึกษา / กองการศึกษาฯ	ว่าง
๒๓	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	งานส่งเสริมการศึกษา ฯ/กองการศึกษาฯ	ว่าง
๒๔	๙๖-๒-๐๑๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	งานบริหารการศึกษา /กองการศึกษาฯ	ไม่ว่าง
๒๕	๙๖-๒-๐๑๕๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	งานบริหารการศึกษา /กองการศึกษาฯ	ไม่ว่าง
		พนักงานจ้าง		
๒๖/๑	-	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	งานป้องกัน ฯ /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๒๗/๒	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๒๘/๓	-	คนงานทั่วไป (พชร.ส่วนกลาง)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๒๙/๖	-	คนงานทั่วไป (ระบบสารสนเทศฯ)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๓๐/๕	-	คนงานทั่วไป (งานสาธารณสุข)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๓๑/๖	-	คนงานทั่วไป (งานสาธารณสุข)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๓๒/๗	-	คนงานทั่วไป (พชร.บรรทุกขยะมูลฝอย)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๓๓/๘	-	คนงานทั่วไป (พชร.ประจำรถบรรทุกขยะฯ)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๓๔/๙	-	คนงานทั่วไป (พชร.กู้ชีพกู้ภัย)	งานบริหารงานทั่วไป /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๓๕/๑๐	-	คนงานทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน)	งานสวัสดิการชุมชน /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๓๖/๑๑	-	คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง)	งานป้องกัน ฯ /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๓๗/๑๒	-	คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง)	งานป้องกัน ฯ /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๓๘/๑๓	-	คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง)	งานป้องกัน ฯ /สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง
๓๙/๑๔	-	คนงานทั่วไป (พชร.บรรทุกน้ำดับเพลิง)	งานป้องกัน ฯ /สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง
๔๐/๑๕	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	งานการเงิน /กองคลัง	ไม่ว่าง
๔๑/๑๖	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ /กองคลัง	ไม่ว่าง
๔๒/๑๗	-	คนงานทั่วไป (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้)	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ /กองคลัง	ไม่ว่าง
๔๓/๑๘	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	งานประสานสาธารณสุขโรค /กองช่าง	ไม่ว่าง
๔๔/๑๙	-	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	งานออกแบบและควบคุมอาคาร /กองช่าง	ว่าง
๔๕/๒๐	-	คนงานทั่วไป (พชร.กระเช้าไฟฟ้า)	งานประสานสาธารณสุขโรค /กองช่าง	ไม่ว่าง
๔๖/๒๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	งานบริหารการศึกษา /กองการศึกษา ฯ	ไม่ว่าง
๔๗/๒๒	-	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	งานบริหารการศึกษา /กองการศึกษา ฯ	ไม่ว่าง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

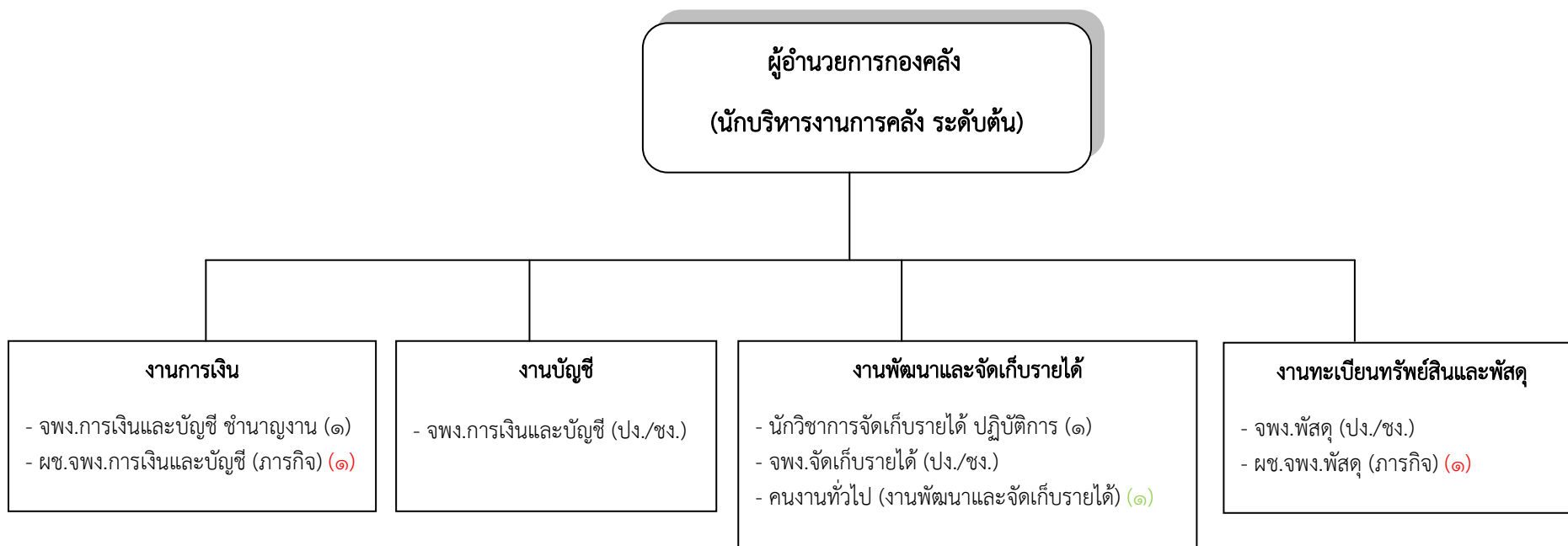


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.บางปอ



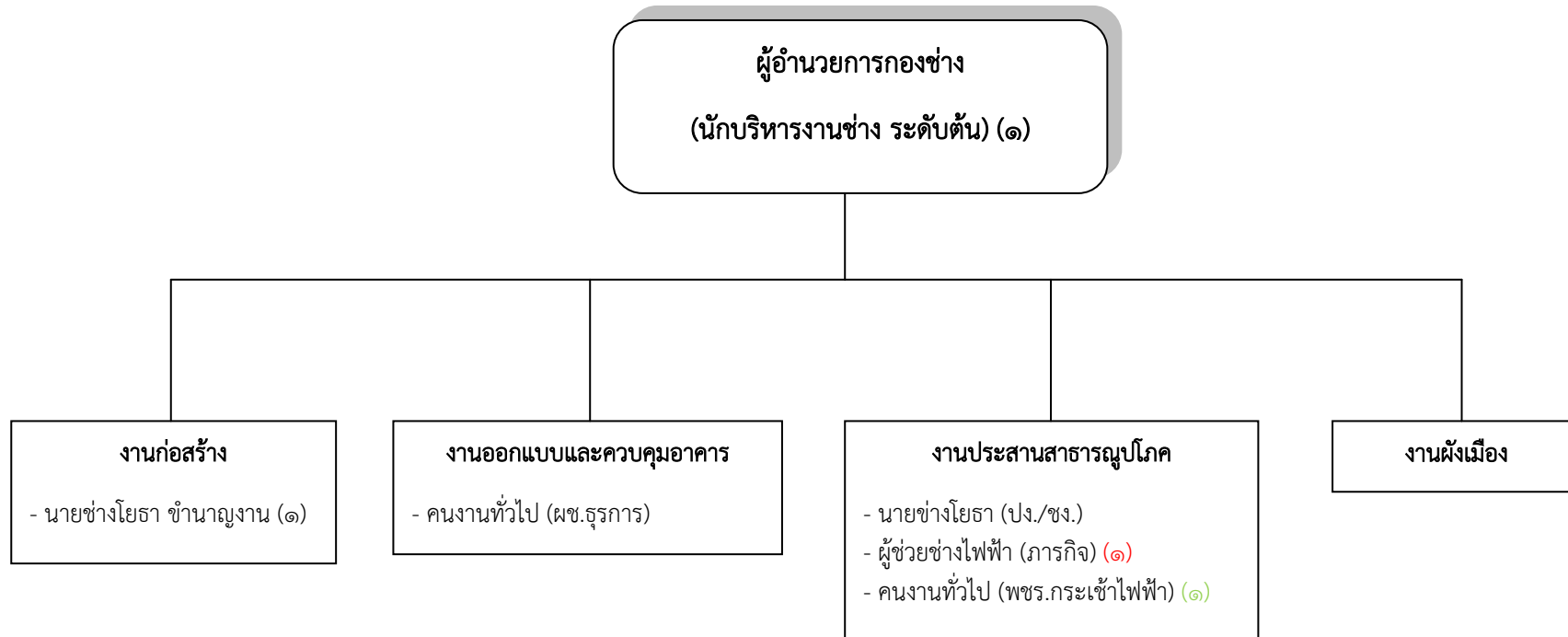
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๖	๑๒

โครงสร้างของกองคลัง อบต.บางปอ



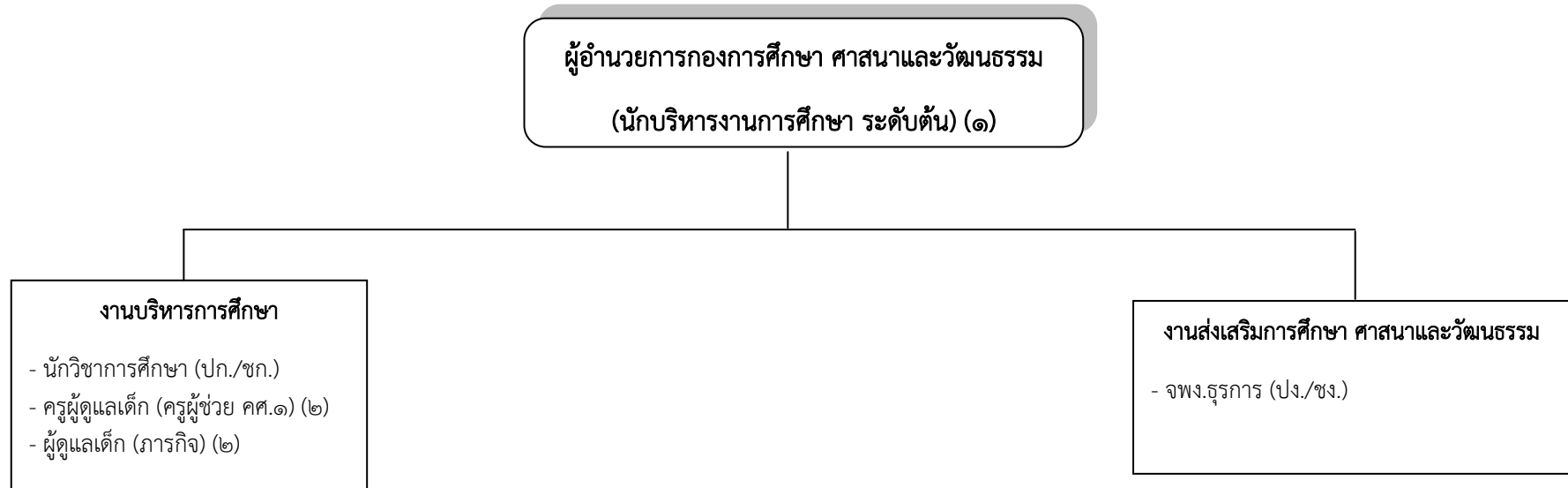
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	๕

โครงสร้างของกองช่าง อบต.บางปอ



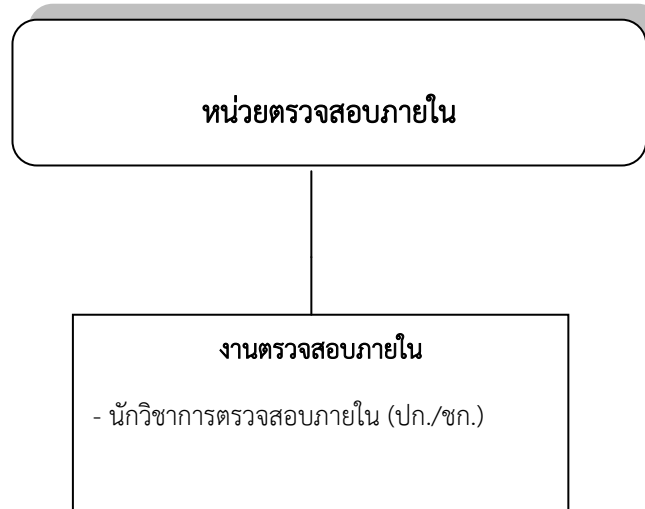
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.บางปอ



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (คศ.๑)	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.บางปอ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมนี้ เน้นทั้งด้านการฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมเป็นหลักสำคัญ การประชุมแบบนี้ ปกติแล้วจะมีสมาชิกที่ร่วมประชุมจำนวนไม่มากนัก คือมักจะมีจำนวนแต่เพียงพอเหมาะกับอุปกรณ์ และ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกปฏิบัติการ ในเรื่องที่จะจัดประชุม นั้น ๆ ขึ้น เนื่องจากเน้นการฝึกปฏิบัติ

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ลูกน้อง ได้เรียนรู้งาน ที่ได้รับมอบหมาย มีวัตถุประสงค์และข้อปฏิบัติอย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด การสอนงาน เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะให้เขาเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยหัวหน้างานจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และองค์กรในที่สุด การสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

การให้คำปรึกษาการให้การปรึกษา เป็นกระบวนการที่อาศัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา ซึ่งผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการของตน ตลอดจนสามารถหาวิธีแก้ไข ปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญประการหนึ่งที่ยังแก้ไข ปัญหาการผูกขาดอำนาจรัฐและการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งดำเนินการทางการเมืองที่ขาดความ โปร่งใส ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม และระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจที่ล้มเหลว จึงมีบทบัญญัติที่มุ่งเน้นการ ทำให้บ้านเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดในหมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หมวด ๑๓ มาตรา ๒๗๙ เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีกลไกและระบบคือ ให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการ ทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดโทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำความ ผิดทางวินัย

ประกอบกับตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดดังนี้

๑๓.๑ คุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะพึงปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะพึงปฏิบัติ หน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแก้ง

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อ ราชการ

๑๓.๒ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้ มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะแก่การเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงให้วิชาชีพระในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบธรรมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสื่อภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถ ปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๓ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคมและจิตใจ พฤติกรรม การพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบ งานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

๑๓.๔ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณพระราชทานพระบรมราโชวาท อันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า

ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ยึดถือปฏิบัติ คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ คือ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดี นั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดี

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปี ๒๕๕๘ -๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ**

คำรับรองของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๑. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.บางปอ
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุง
(ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙
๒. เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ของ อบต.บางปอ ตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๕๙ จึงแก้ไขโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เรื่องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙

(ลงชื่อ).....

(นายวิสันต์ ตือเร๊ะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางโป
 อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
 แนบท้ายประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโป ลงวันที่ ๑๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานจดทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

แนบท้ายประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ลงวันที่ ๑๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙

โครงสร้าง	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
๑. สำนักงานปลัด	ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๓. กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง ซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ของ อบต.บางปอ

รายงานการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ โทร ๐ ๗๓๖๔ ๓๑๖๔

ที่ นธ ๓๖๓๐๑/

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล (อัตรากำลัง ๓ ปี)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ตามที่คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ที่ ๑๕๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และหากมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาแผน อาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซี เป็นระบบแท่ง และมีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เพื่อพิจารณาวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ตามความหมวด ๒ การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมธรรมภิบาลองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวิสันต์ ตือเร๊ะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ประธานคณะกรรมการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙
วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙
ณ. ห้องประชุมธรรมมาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวัสสันต์ ดือเร๊ะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ	
๒	นางเตือนจิตต์ ไพจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ	
๓	นายเฉลิมพันธุ์ ทองอินทราช	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๔	นางซารีพะห์ พิริยะทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นายชยามร จันทรวิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นายวีรชิต พูลภักดี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๗	นางสาวรอชียะห์ ยูโซ๊ะ	หัวหน้าสำนักปลัด	
๘	นางซารีนิง เจ๊ะแว	นิติกร รักษาการแทน นักทรัพยากรบุคคล	

- สำเนา -

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙

วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙

ณ. ห้องประชุมธรรมภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายวัสส์นต์ ตือเร๊ะ	ประธานกรรมการ
๒. นางเตือนจิตต์ ไพจิตร	กรรมการ
๓. นายเฉลิมพันธุ์ ทองอินทราช	กรรมการ
๔. นางซารีพะห์ พิริยะทรัพย์	กรรมการ
๕. นายชยามร จันทร์วิชัย	กรรมการ
๖. นายวีรชิต พูลภักดี	กรรมการ
๗. นางสาวรอชียะห์ ยูโซ๊ะ	กรรมการ
๘. นางสาวรีนิง เจ๊ะแวง	กรรมการและเลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เลขานุการ ฯ

เมื่อถึงเวลาและครบองค์ประชุม นายวัสส์นต์ ตือเร๊ะ นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประธานคณะจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธาน ฯ

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

เนื่องจาก ก.อบต. ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑๒ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ทำให้มีผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดทำประกาศการแก้ไขเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดจึงได้เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่ง อบต.บางปอ ที่ ๑๕๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ โดยนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบ แต่เนื่องจากนักทรัพยากรบุคคล ได้ย้ายไป จึงได้แต่งตั้งนิติกรรักษาการแทนนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้จัดทำเอกสารเสนอตามขั้นตอนต่อไป

และคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนทุกส่วน จึงขอให้ทุกท่านร่วมกันพิจารณาถึงความถูกต้อง ของกรอบอัตรากำลัง ในการเสนอเพื่อจัดทำแผนและพิจารณาประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวมิให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และหากเกินให้กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

**๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙**

ประธาน ฯ

เชิญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ / คณะทำงาน สรุปรายละเอียดการ
ดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ให้ที่ประชุมทราบ

ปลัด อบต./คณะกรรมการ

ได้กล่าวสรุปรายละเอียดการดำเนินการแก้ไข ดังนี้ อบต.บางปอ
(๑) เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบบัญชีการจัดตำแหน่งแล้วให้ถือ
ว่าเป็นการเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำประกาศแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงรายการนั้นต่อไป
(๒) รายการในแผนอัตรากำลังที่ต้องจัดทำประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลง ได้แก่หัวข้อการ
จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง จึงให้
แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ภายในวันที่
๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยในระหว่างดำเนินการนี้ให้ระงับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
การปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีพิเศษเฉพาะกาลตามมาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตาม
เงื่อนไขและเงื่อนไขที่กำหนด
(๓) เลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสืออำเภอ ด่วนที่สุด ที่
นธ. ๐๐๒๓.๖/ว ๑๑๐๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่ง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)
(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนด
ตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้อง
ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
(๕) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจ
ปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความ
เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น
(๖) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับ
เป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความ
เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น
(๗) การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนั้น
เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายอย่างสอดคล้องกับ
ข้อเท็จจริง โดยประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทน
อื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

(๘) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้ สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๑ อัตรာ แยกเป็น พนักงาน ส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรာ (รวมครูผู้ดูแลเด็ก) พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ อัตรာ แยก เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรာ (รวมผู้ดูแลเด็ก) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น ซึ่งหาก เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณ และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางปอยังมีน้อยกว่าท้องถิ่นใกล้เคียง

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงแล้ว ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘	กรอบอัตรากำลัง			หมายเหตุ (รวม)
				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
๑	อบต.โคกเคียน	๔	๕๗,๘๓๘,๐๐๐	๓๑	๒๔	๓๕	๙๐
๒	อบต.กะลุวอ	๕	๓๑,๗๘๘,๐๐๐	๒๐	๑๘	๑	๓๙
๓	อบต.ลำภู	๔	๓๗,๐๕๘,๙๕๐	๒๗	๑๑	๑๒	๕๐
๔	อบต.บางปอ	๔	๓๕,๗๒๘,๗๐๐	๒๓	๗	๑๑	๔๑

โดยสรุปกรอบอัตรากำลังแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบ/เลิก
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบ/เลิก
	พนักงานจ้าง								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๖	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง)	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	คนงานทั่วไป (ระบบสารสนเทศ,ประชาสัมพันธ์)	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย)	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๑๗	๑๕	๑๙	๑๙	- ๒	+ ๔	-	
	กองคลัง								
๒๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานทั่วไป (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองช่าง								
๓๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๓	๓	๕	๕	-	+ ๒	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๕	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๗	๓๕	๔๑	๔๑	-	+ ๖	-	

ในส่วนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเงินและประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น ตามเอกสารที่ได้แจกไว้ให้กับคณะกรรมการทุกท่าน เพื่อให้ทุกท่านร่วมกันพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

ประธานฯ ตามที่ปลัดได้ชี้แจง ขอให้แต่ละท่านได้ดูในแต่ละส่วนที่ตนเองรับผิดชอบนะครับ มีตำแหน่งไหนที่ตกหล่น หรือจะเพิ่มเติม เชิญครับ

ที่ประชุม ได้พิจารณากันเป็นเวลาพอสมควร

ประธานฯ ถ้าไม่มีท่านใดจะเสนอหรือทักท้วงอะไร ก็ถือว่าที่ประชุมเห็นชอบตามที่ได้อธิบายไว้แล้วครับ

มติที่ประชุม ได้มีมติเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับพนักงานส่วนตำบล และ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเงิน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ประธานฯ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบ จะได้ให้เลขานุการดำเนินการจัดทำรูปเล่มและเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

ประธานฯ

ถ้าทุกท่านไม่มีอะไรแล้ว ผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาเข้าร่วมประชุมใน
ครั้งนี้ และขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้

ปิดการประชุมเวลา

เวลา ๑๑.๔๐ น.

(ลงชื่อ) ชารีนิง เจ๊ะแวง ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางชารีนิง เจ๊ะแวง)
เลขานุการคณะทำงาน ฯ

(ลงชื่อ) วิสสันต์ ดือเร๊ะ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวิสสันต์ ดือเร๊ะ)
ประธานคณะทำงาน ฯ

คำรับรองของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ขอรับรองว่า ร่าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ฉบับนี้ ได้ผ่านมติที่ประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ แล้ว

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(นายวัสส์สันต์ ตือเร๊ะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นางเตือนจิตต์ ไพจิตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายเฉลิมพันธุ์ ทองอินทราช)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายชยามร จันทร์วิชัย)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นางซารีพะห์ พิริยะทรัพย์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายวีรชิต พูลภักดี)
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นางสาวรอชียะ ยูโซ๊ะ)

(ลงชื่อ).....กรรมการและเลขานุการ
(นางซารีนิง เจ๊ะแหว)
นิติกร รักษาการแทนนักทรัพยากรบุคคล