

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ให้เหมาะสมอีกด้วย

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ในการขอกำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๗ อัตรา เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงาน ภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังระยะสามปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

ภาคผนวก

- สำเนาบันทึกข้อความ ,คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบรรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่มีความซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้อง และมีความเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ตลอดจนถึงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ หรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

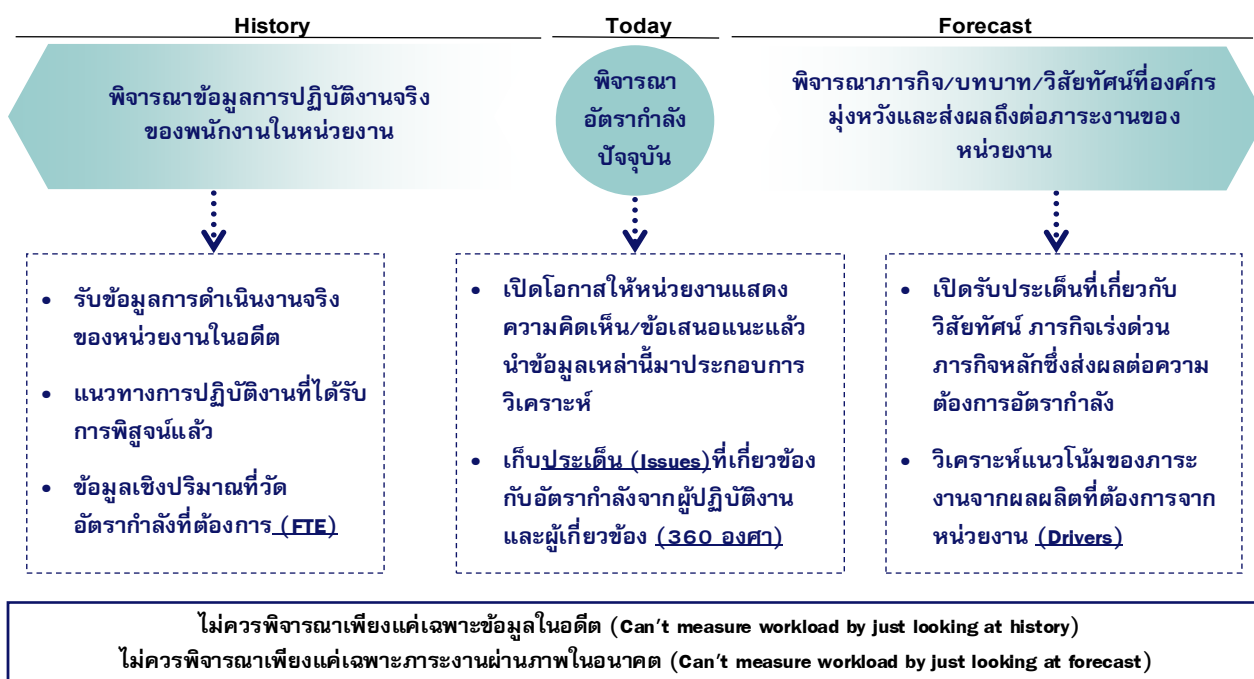
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

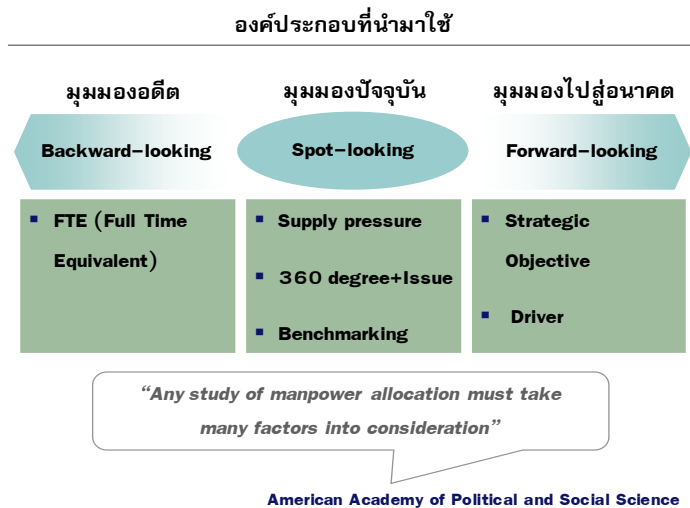
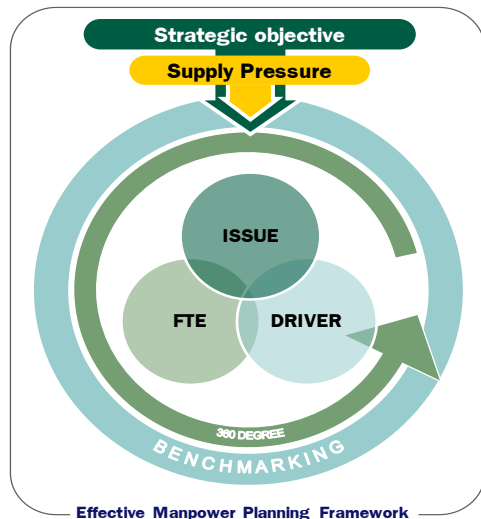
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

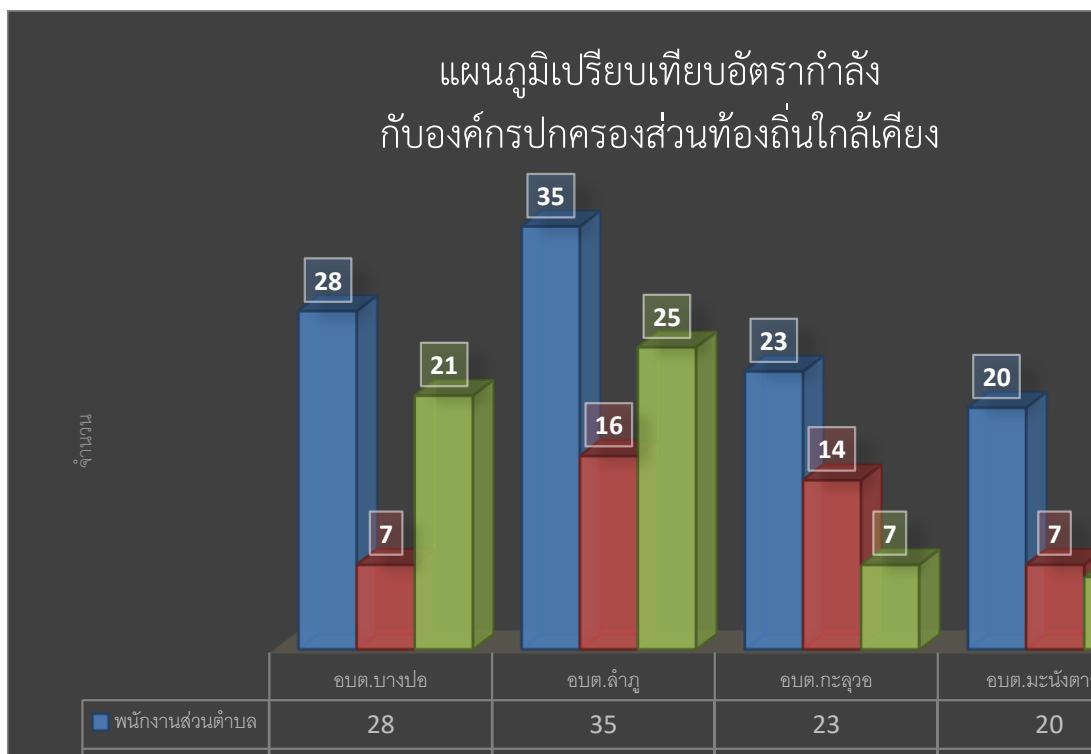
๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ และองค์การบริหารส่วนตำบลมะนังตายอ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ และองค์การบริหารส่วนตำบลมะนังตายอ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่เนื่องจากโครงสร้างของกองช่าง ยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า สำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตอนนี้กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ยังไม่มีประเภทวิชาการแต่อย่างใด จึงต้องเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัด ร่วมเป็นคณะกรรมการ และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายระเบียบอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และสภาพปัญหาของตำบลบางปอ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบางปอ จังหวัดนราธิวาส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. กำหนดตำแหน่งในประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๕. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า ซึ่งงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๖. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องการ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกัน ก็อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๗. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะต้องมีการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ข้างเคียง กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน

๙. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง จะไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม ปรับเปลี่ยน หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการแต่ละส่วนมีการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็อาจพบว่าบางลักษณะงานเหมาะสมกับการกำหนดตำแหน่งสายปฏิบัติงาน แต่ส่วนราชการกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย ซึ่งกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการจะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานของแต่ละส่วน นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น เช่น ๆ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะนำสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่มาทำการวิเคราะห์ ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า

โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอจากแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา ของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค

๒) ปัญหาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคติดต่อ
- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง แนวโน้มมีเพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
- ปัญหาการทิ้งและจัดเก็บขยะมูลฝอย ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ประชาชนบางรายมีที่อยู่อาศัยที่ไม่มั่นคง ไม่แข็งแรง
- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ

๓) ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ
- ขาดระบบการบริหารจัดการน้ำ
- ปัญหาน้ำไม่เพียงพอในการทำนาและการเกษตรอื่น ๆ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาด

จิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาเรื่องการบุกรุกที่สาธารณะ

๔) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ประชาชนไม่มีการวางแผนในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้
- ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการหรือประกอบอาชีพ
- ไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
- ค่าแรงงานต่ำแต่ค่าครองชีพสูง
- ในพื้นที่ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยว

๕) ปัญหาด้านสังคม การจัดระเบียบและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้น อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
- มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการ รวมทั้งมีการทะเลาะวิวาท
- ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับการดูแลที่ไม่ถูกต้อง
- ปัญหาเด็ก สตรี และผู้พิการ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน

๖) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ
- เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน
- ขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน
- ปัญหาทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการฟื้นฟู

๗) ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความศรัทธาต่อระบบการเลือกตั้ง มีการซื้อสิทธิขายเสียงกัน
- ประชาชนขาดความเข้าใจด้านบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละ

ระดับ

- ประชาชนยังไม่เข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการเสียภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่าง ๆ โดยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารมีน้อย
- ฝ่ายการเมืองไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร

๔.๒ ความต้องการ จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบางโป้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่จัดทำเวทีประชาคมนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของประชาชนในแต่ละด้าน ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒) ปัญหาด้านสาธารณสุข การอนามัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- รณรงค์ประชาสัมพันธ์/กระตุ้นการควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ
- เตรียมความพร้อมด้านการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อให้บริการประชาชนด้านสาธารณสุขเบื้องต้น และอย่างทันที่
- ให้มีระบบการจัดเก็บ/ทิ้งขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสาธารณสุข
- รณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ส่งเสริมพัฒนาด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนเด็ก และกลุ่มสตรี ตามอำนาจหน้าที่

- จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓) ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดระบบการบริหารจัดการน้ำโดยมีทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบและรูปธรรม
- ขยายระบบประปาหมู่บ้านให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- กำจัดวัชพืชในห้วย คลอง บึง ทั้งนี้ เพื่อให้การระบายน้ำได้สะดวก
- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบังคับใช้กฎหมายตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๔) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ/การวางแผน/การส่งเสริมการลงทุน/พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- จัดทำ/จัดทำตลาดนัดสำหรับชุมชน เพื่อเป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าของประชาชน
- ส่งเสริม สนับสนุนอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ พัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และมีรายได้เสริมจากภาวะผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

- จัดหาแหล่งเงินทุนให้กลุ่มอาชีพกู้ยืมเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียน
- จ้างนักเรียนนักศึกษาช่วงปิดภาคเรียน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง
- จัดหาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ เช่น บริเวณแม่น้ำบางปอ

๕) ปัญหาด้านสังคม การจัดระเบียบและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- รณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาล
- ติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในหมู่บ้านและจุดเสี่ยง
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- จัดสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๖) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนงบประมาณอาหารเสริมแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับเด็กที่มีพัฒนาการช้า
- จัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- รณรงค์ ประชาสัมพันธ์เรื่องการเมืองการบริหารที่ถูกต้องตามหลักประชาธิปไตย
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุก

ด้าน ทุกภารกิจ

- ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ กระบวนการ คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใช้ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรักษา

- ส่งเสริมให้ฝ่ายการเมือง/ฝ่ายประจำ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร โดยการจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการร่วมกันคิดร่วมกันทำ เพื่อแก้ไขปัญหาของส่วนรวม เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองในทุกๆด้าน ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอให้สมบูรณ์ได้ จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการจัดตั้งกลุ่มเพื่อการผลิตทั้งในระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT โดยจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนชุมชน และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ 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) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสามารถเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียงได้
- มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร
- มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการแก้ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการ
- โครงสร้างที่มีอยู่เดิมชำรุด เนื่องจากการขนส่งภาคการเกษตรที่บรรทุกน้ำหนักมากเกินไป ถนนจะรับน้ำหนักได้ และเกิดการกัดกร่อนเนื่องจากพื้นที่เกิดภาวะน้ำท่วมเกือบทุกปี
- ระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

โอกาส (Opportunities)

- หน่วยงานอื่นๆ เช่น อบจ. กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
- มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และประกอบอาชีพได้

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรค (Threats)

- มีพื้นที่ขนาดใหญ่ ประชาชนอาศัยอยู่อย่างกระจายตัว การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมต้องใช้เวลา และงบประมาณในการพัฒนาเป็นจำนวนมาก
- อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า

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

จุดแข็ง (Strengths)

- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่ออำนวยความสะดวกของเด็กนักเรียนในพื้นที่
- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดูแลรักษาสุขภาพของประชาชน
- มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง
- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ รอมกวน วันรายอ ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนยังขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขาดแคลนเครื่องมือและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์
- ประชาชนยังไม่มีความสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunities)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- มีหน่วยงานราชการให้ความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการในตำบลโดยตรง

อุปสรรค (Threats)

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิด ไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

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))

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ระหว่างอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตำรวจ และองค์การบริหารส่วนตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการอบรม และพัฒนากลุ่มอาชีพภายในตำบลอย่างต่อเนื่อง
- มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล ทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunities)

- มีกฎ/ระเบียบ เอื้อให้มียงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- หน่วยงานภายนอก ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

อุปสรรค (Threats)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้อุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกฝน และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จุดแข็ง (Strengths)

- ด้านการบริหารและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง
- มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่สาธารณะ ที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weaknesses)

- กลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็ง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกลุ่ม
- ประชาชนขาดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า
- การพัฒนาด้านการผลิตยังไม่ได้คุณภาพ ทำให้ไม่สามารถกำหนดราคาและไม่มีอำนาจต่อรองราคาได้
- ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ

โอกาส (Opportunities)

- การคมนาคมสะดวก สามารถขนส่งสินค้าสู่โรงงานได้อย่างรวดเร็ว
- แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ พื้นที่ใกล้เคียงสามารถเดินทางเชื่อมต่อกันได้สะดวก

อุปสรรค (Threats)

- พื้นที่ขาดน้ำในฤดูแล้งก่อให้เกิดปัญหาต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ถนนชำรุดขาดการขนส่งผลผลิตภาคการเกษตรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ซ่อมแซมให้เกิดความปลอดภัยในการใช้ถนน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คຸ້ມครอง ดູແລ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (ตรา ๑๗(๑๒))

จุดแข็ง (Strengths)

- สภาพพื้นที่ที่มีความคล้ายคลึงกัน ไม่ซับซ้อน สิ่งแวดล้อมยังไม่ถูกทำลายมากนัก สามารถพัฒนา ปรับปรุง พื้นฟูและดูแลรักษาได้ง่าย

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกรวิธี (การคัดแยกขยะของครัวเรือน)

โอกาส (Opportunities)

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหลายหน่วยงานที่พร้อมจะช่วยเหลือในการดำเนินการ

อุปสรรค (Threats)

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมายรองรับในการป้องกันคุ้มครองและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่ชัดเจน

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))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

จุดแข็ง (Strengths)

- มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่า ควรค่าแก่การสืบทอด
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายที่ส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี การจัดการศึกษา และการกีฬาอย่างต่อเนื่องทุกปี

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดการเก็บข้อมูลพื้นฐานและการสืบทอดทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนยังขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่
- ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

โอกาส (Opportunities)

- มีหน่วยงานระดับจังหวัดที่ให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threats)

- ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
- การบูรณาการทำงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องของการศึกษาและวัฒนธรรมระดับอำเภอ จังหวัด ไม่ต่อเนื่อง และไม่ชัดเจน
- บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการกีฬา การศึกษา วัฒนธรรม มีไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

จุดแข็ง (Strengths)

- มีผู้บังคับบัญชาสูงสุด ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อย่างเต็มอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถประสานงาน ส่งการไปยังสำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานประจำที่ดำเนินงานอยู่

จุดอ่อน (Weaknesses)

- มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียว คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบหลายด้าน ตามแผนงานและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บางครั้งให้การบริหารงาน และการจัดการในด้านต่างๆ ไม่ทั่วถึง บางครั้งอาจก่อให้เกิดผลเสียโดยรวม
- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้าน ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด แต่ต้องคงประสิทธิภาพ และความสมบูรณ์ของงาน

โอกาส (Opportunities)

- องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบ ข้อกฎหมายกำหนด ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว
- รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้บริหารจัดการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

- องค์การบริหารส่วนตำบล นำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก หน่วยงาน และส่วนราชการต่างๆ ทำให้การบริหารในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อุปสรรค (Threats)

- สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลกระทบในด้านการทำงาน ในท้องที่ห่างไกล และการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
- การติดต่อประสานงานในระหว่างในระดับจังหวัดขาดความร่วมมือ และมีหลายหน่วยงานที่เข้าไปดำเนินงานในพื้นที่ทับซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เข้าไปดำเนินการเช่นกัน รัฐบาลผลักดันการหลายประการให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ในขณะที่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีปริมาณเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหาร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จะสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางข้อได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครอบคลุมและตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ทันที่นั้น จะต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบ และการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ	มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙
-----------------	--

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่้องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการ ต่างๆ นั้น สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการบริหารจัดการที่ดี การพัฒนา การเมือง การบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตรของราษฎร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา การรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากข้อมูลสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ประกอบกับภารกิจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่กฎหมายกำหนด การดำเนินการดังกล่าวต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรทุกกอง/ฝ่าย/งาน เป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจบางด้านต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจะต้องมีอย่างเพียงพอกับภารกิจงานของแต่ละงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับสามัญ โดยกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน มีครัวเรือน จำนวน ๒,๖๗๗ หลัง และมีประชากร จำนวน ๑๑,๓๔๗ คน (ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖)

ฉะนั้น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ และมีความเพียงพอกับปริมาณงาน จึงต้องมีการ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน เพื่อที่จะสามารถ แก้ปัญหาในพื้นที่ตำบลบางปอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง ๕๘ อัตรา แยกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา (รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา แยกเป็น
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา (รวมผู้ดูแลเด็ก)
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโป

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่วางหลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางโป (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

<u>โอกาส</u> O	<u>ข้อจำกัด</u> T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ (ระดับองค์กร)**

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. การเดินทางไม่ค่อยสะดวก เนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงอันตราย ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามทื่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้วิเคราะห์การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวแล้ว และกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว โดยในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานแต่ละงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว และเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่าย หรือกองหรือส่วนต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑.๑ สำนักงานปลัด อบต.

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผนงาน
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานนิติการ
๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. งานจดทะเบียนพาณิชย์
๙. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. งานกิจการสภา

๘.๑.๒ กองคลัง

๑. กลุ่มงานบริหารงานคลัง

- ๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒) งานการเงินและบัญชี

๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

- ๑) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๘.๑.๓ กองช่าง

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานควบคุมอาคาร
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

๘.๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. กลุ่มงานบริหารงานการศึกษา

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑) งานกีฬาและันทนาการ
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๑.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

**โครงสร้างแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานกิจการสภา	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒) งานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒) งานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ กลุ่มงานบริหารงานการศึกษา ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) งานกีฬาและันทนาการ ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ กลุ่มงานบริหารงานการศึกษา ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) งานกีฬาและันทนาการ ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วน ในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นๆ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	คนงาน	๑๗	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ดูแลสิ่งปลูก)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๗	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	
	กองคลัง								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานบริหารงานคลัง								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการพิเศษ)								
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์ (กองคลัง)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๒๓	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	กองช่าง								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์ (กองช่าง)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๙	๙	๙	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานบริหารการศึกษา								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๓๕	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัธยมดูลอิสซัน								
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ครู (ขพ.)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกตีเต								
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ครู (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๔๓	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม นักสันทนการ (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๒	๖๙	๖๙	๖๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ อำเภอมะนังจังหวัดนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม(+)/ลด(-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๙๓,๗๖๐	๖๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๖๘๐,๑๖๐	๗๐๐,๖๘๐	๗๒๑,๔๔๐	
	สํานักปลัด อบต. (๐๑)																		
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล																		
๓	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๗๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๐๐,๙๒๐	๔๑๔,๓๖๐	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๕๑,๑๒๐	๓๖๒,๒๘๐	๓๗๓,๘๐๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๑๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๗๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	คนงาน	-	๒๑	๑๖	๑,๗๒๘,๐๐๐	๐	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๕
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถดูแลสิ่งปฏิกูล)	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๘-K๓๘-H	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองคลัง (๐๔)																		
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๗๓,๕๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม(+)/ลด(-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กลุ่มงานบริหารงานคลัง																		
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ชพ.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๘,๖๘๐	๓๗๐,๒๐๐	๓๘๒,๐๘๐	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒	คินงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์ (กองคลัง)	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน																		
๒๔	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุ)	ชพ.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๖๐๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๓๖๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๗๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๖๒๗,๙๖๐	๖๔๕,๙๖๐	๖๖๓,๘๔๐	
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๒๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๔๐๓,๔๔๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๒๘,๗๖๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	

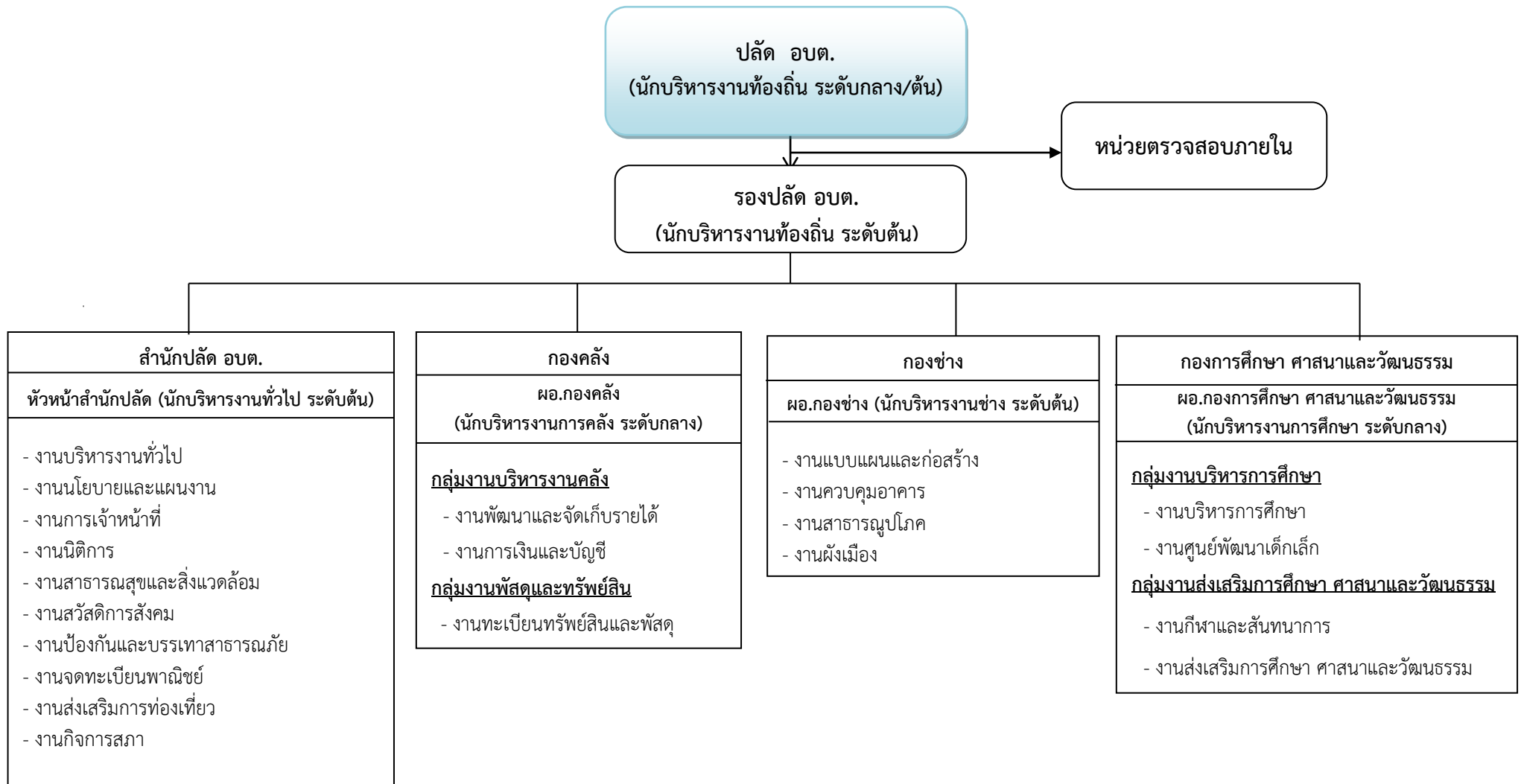
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ (กองช่าง)	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๒๕,๑๖๐	๗๔๔,๗๒๐	๗๖๔,๖๔๐	
	กลุ่มงานบริหารการศึกษา																		
๓๖	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ชพ.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสียตุนรูลอสัน																		
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	รอกกรม จัดสรร
๓๘	ครู	ชพ.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๓,๑๒๐	๗๒,๖๐๐	๗๕,๖๐๐	๗๘,๗๒๐	อุดหนุน ๙,๔๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกตีเต																		
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	รอกกรม จัดสรร
๔๑	ครู	ชก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	อุดหนุน ๙,๔๐๐
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๔๓	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักสันทนการ)	ชพ.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม(+)/ลด(-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล																		
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๖๙	๔๗	๑๒,๔๘๓,๑๘๐	๖๖๔,๔๔๐	๖๙	๖๙	๖๙	-	-	-	๓๕๗,๗๘๐	๓๖๑,๖๒๐	๓๗๓,๐๒๐	๑๔,๐๔๕,๔๐๐	๑๔,๔๐๗,๐๒๐	๑๔,๗๘๐,๐๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๑๐๖,๘๑๐	๒,๑๖๑,๐๕๓	๒,๒๑๗,๐๐๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๑๕๒,๒๑๐	๑๖,๕๖๘,๐๗๓	๑๖,๙๙๗,๐๔๖	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๖๑	๒๓.๐๗	๒๒.๕๔	

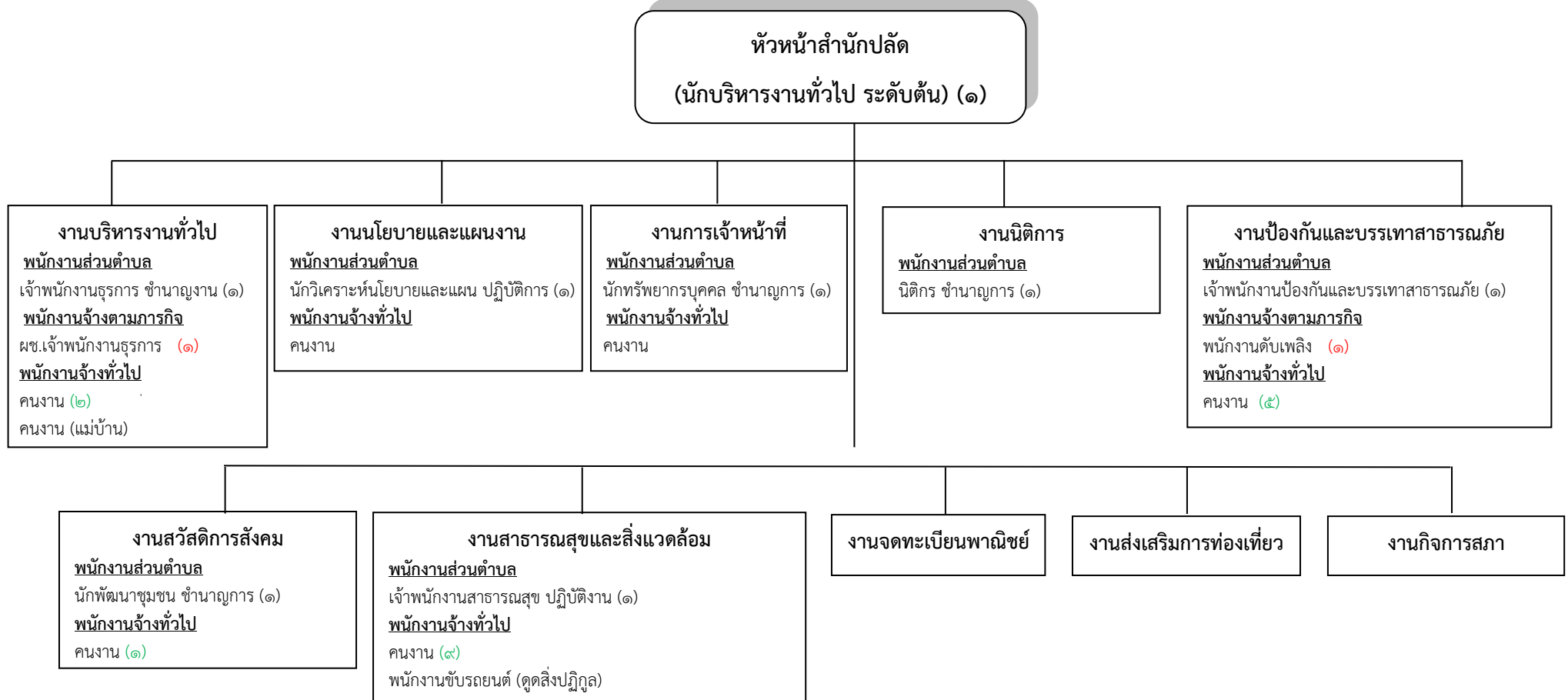
หมายเหตุ

- ๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๖๘,๔๐๐,๐๐๐ บาท
- ๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๗๑,๘๒๐,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณปี ๒๕๖๗)
- ๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๗๕,๔๑๑,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณปี ๒๕๖๘)
- ๔ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโป

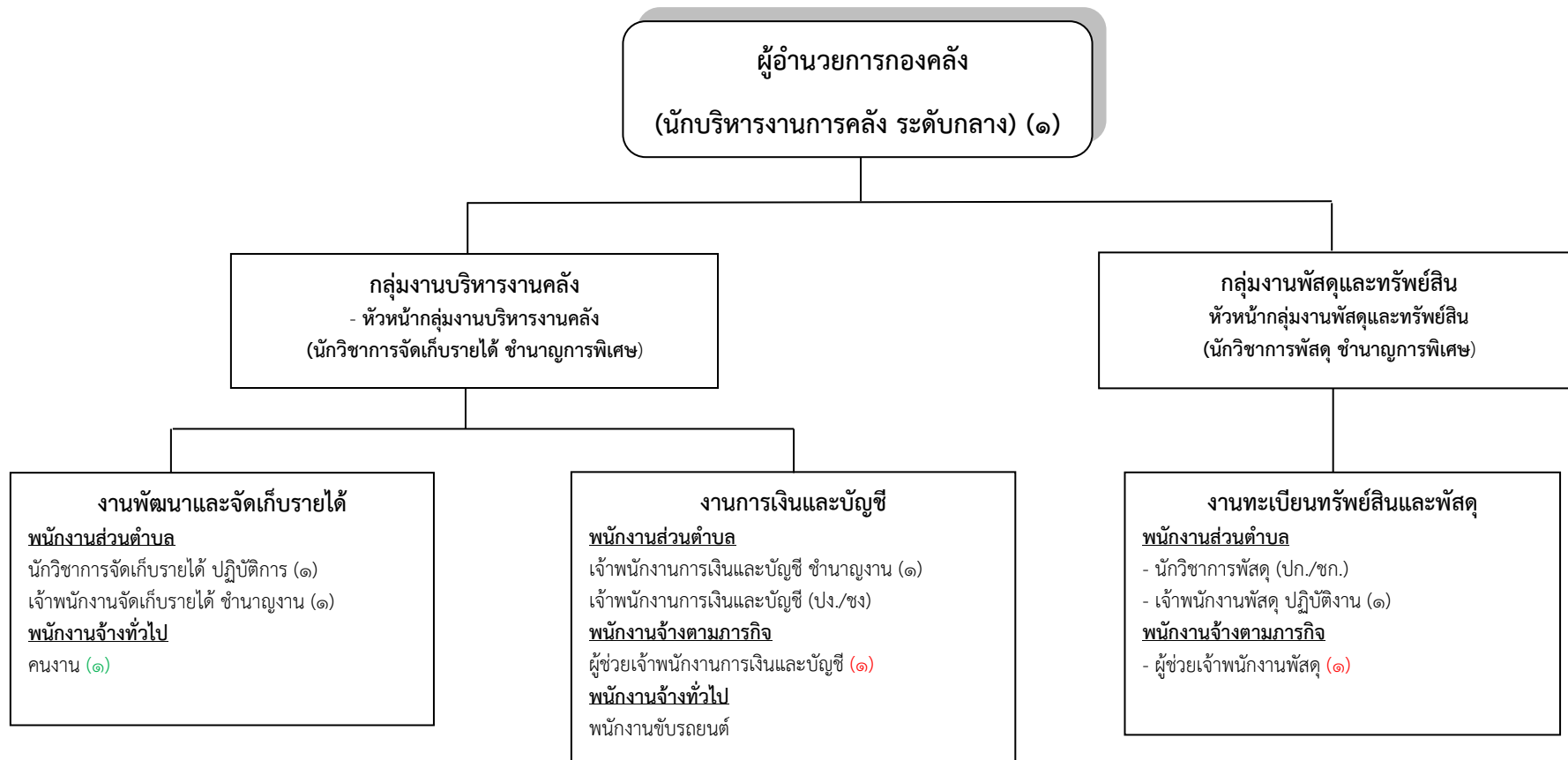


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.บางปอ



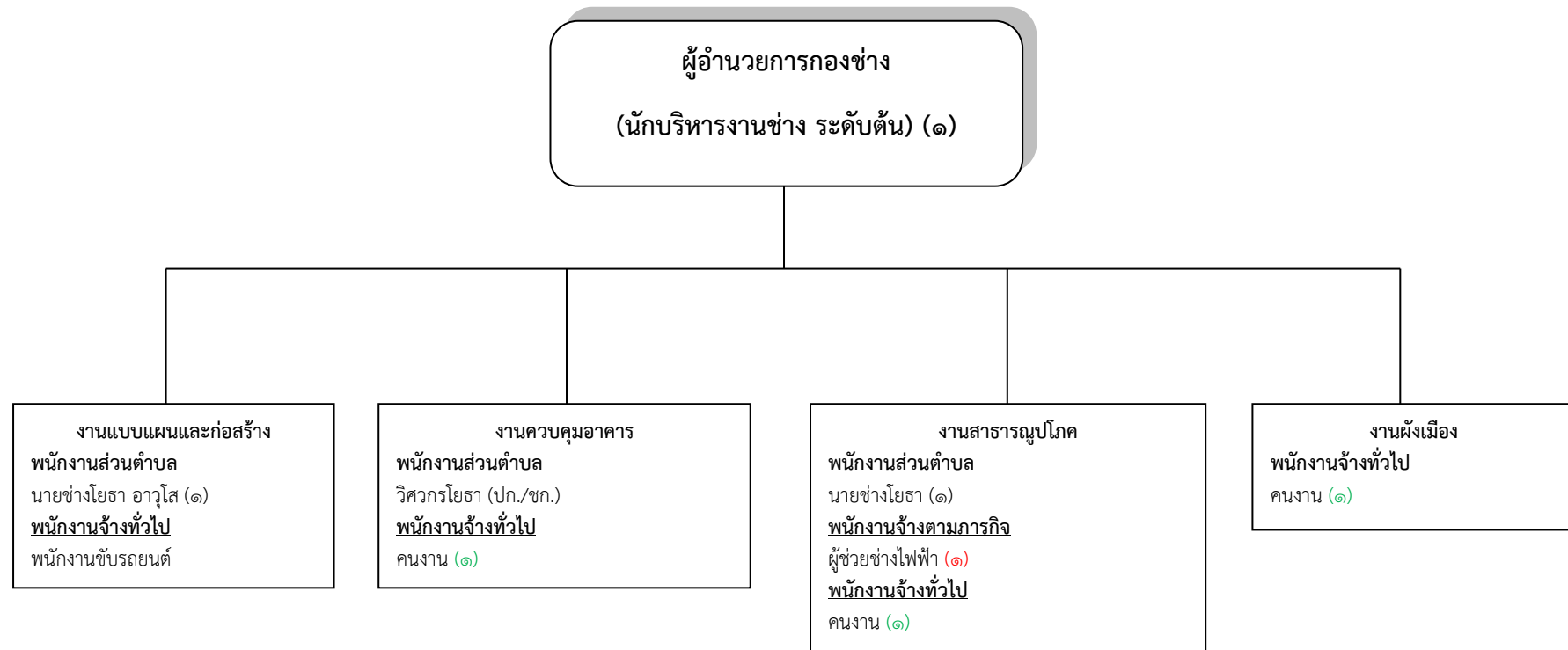
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	๒	-	-	๒	๑๗	๒๗

โครงสร้างของกองคลัง อบต.บางปอ



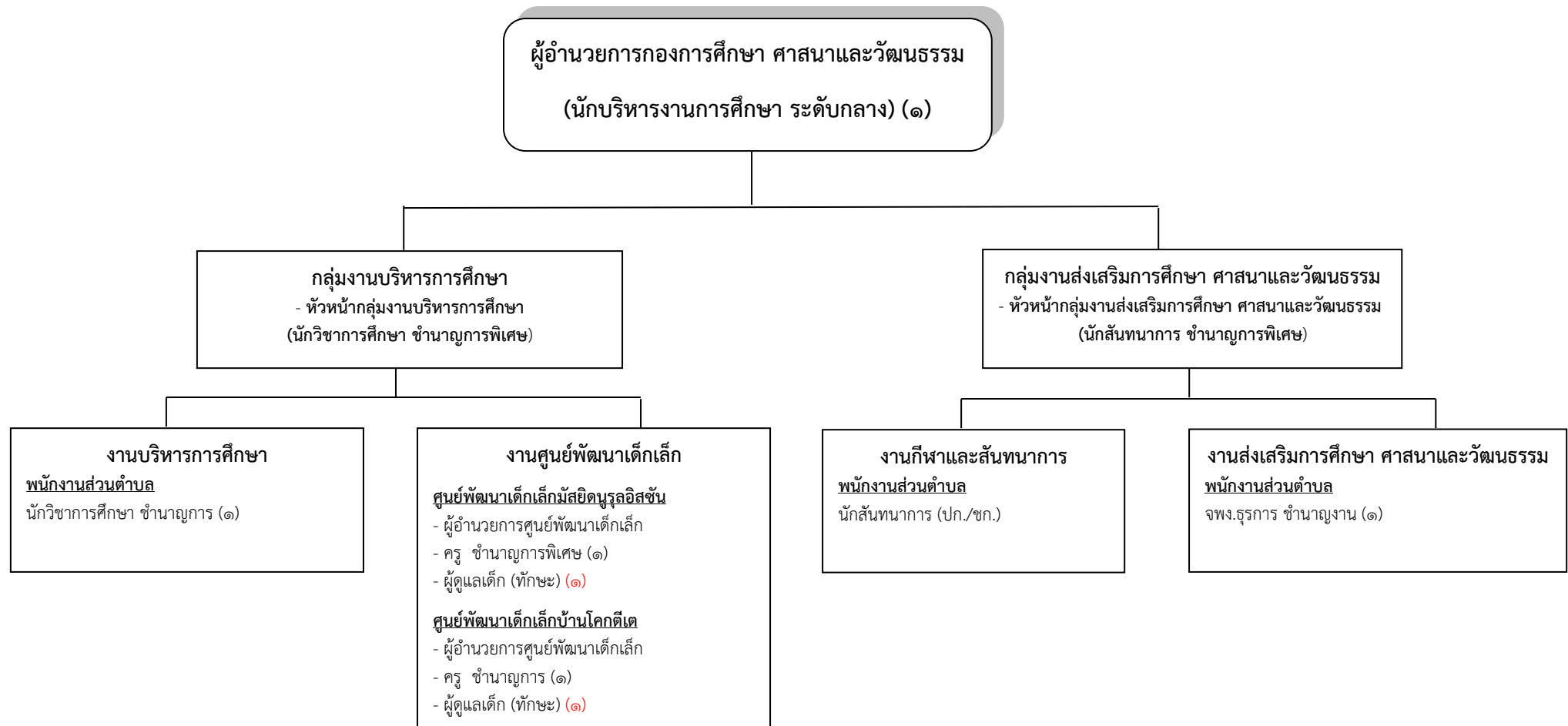
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	-	๒	๑	๘

โครงสร้างของกองช่าง อบต.บางปอ

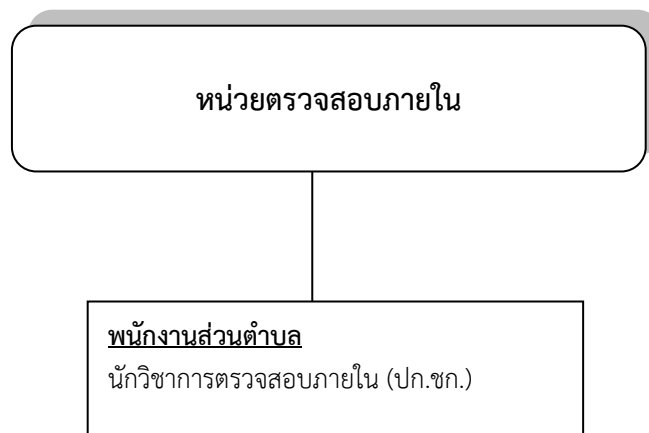


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๗

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.บางปอ



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู					ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ		
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	๖

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๒	นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน	ป.โท	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๒๔,๔๘๐	
	สำนักงานปลัด (๐๑)			สำนักงานปลัด			สำนักงานปลัด					
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๓	-	-	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๔	นางสาวพัชรภรณ์ อินทร์สุวรรณ	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	
๕	นายกัมมรุพันธ์ เกษกุล	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	
๖	นายมะหะดี มานิง	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	
๗	นางสาวสุรางคนาวรรณ ศิริทรัพย์ฤกษ์	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	
๘	นางสุใจ บัณฑิต	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๗,๗๒๐	-	-	
๙	นางสาวอารีนา ดอเลาะ	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	
๑๐	นายวันดี แดงดี	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๔,๓๖๐	-	๔,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นายหะมะ กาเซ็ง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๙,๒๐๐	-	-	
๑๒	นางอัสลิษา มาหะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๒๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นายพงษ์ศักดิ์ เจ๊ะมะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวนุริยะ ดิตรีเพชร	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวเจ๊ะลีออนะ สาแม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นางสาวนุริยะห์ พิชยธนกุล	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นางสาวธิดารัตน์ รัตนพรหม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายฮาซัน ฮาลิง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายมาหาดี สือแม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายมุฮัมมัดซาฟวี จูโวีระ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายอนันตร์ เจาะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายมาหมัดสือปี เจาะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นายอิชอ เปาะพะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	นายซาฮาบูดิน เจ๊ะหะ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	นายกูร์นียาวาน โต๊ะเลาะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นายอายุ บินดอเลาะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นายดร์มีซี มาหะ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	นายมัลกาน อาเมะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๐	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๑	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๒	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๓	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง (๐๔)						กองคลัง					
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๓๕	นางซารีฟะห์ พิริยะทรัพย์	ป.โท	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
	กลุ่มงานบริหารการคลัง											
๓๖	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ชพ.	๐	-	-	ว่างเดิม
๓๗	นางสาวมณีนะระห์ อายุ	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	
๓๘	นางฟาตีละ มะ	ปวส.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	
๓๙	-	-	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๐	นางสาวมัยยานี เหลี่ยมแดง	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๖๕,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๑	นางสาวพนิดา อาลี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๗,๐๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นางสาวปาตีเมาะ บือราเฮง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน											
๔๔	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุ)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุ)	ชพ.	๐	-	-	ว่างเดิม
๔๕	-	-	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
๔๖	นางสาวมทิตา สุขรักษา	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๗	นางสาวมายิสะ ดาแม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๘,๙๒๐	-	-	
	กองช่าง(๐๕)						กองช่าง					
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๔๘	นายชยามร จันทวิชัย	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๒๘,๐๘๐	
๔๙	-	-	๒๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๕๐	นายธวัช พูลภักดี	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๖๒,๖๔๐	-	-	
๕๑	นายชูเกียรติ คอเถาะ	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	๒๒,๓๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นายกอเข็ม ยี่มะดิง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๘,๙๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	นางสาวอามีรา สะมะแอ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๔	นายติมัน ดาเฮ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๕	นายอับดุลขอมะ สาและ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)						กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๕๗	นายวีรชิต พูลภักดี	ป.โท	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๘๙,๔๐๐	
	กลุ่มงานบริหารการศึกษา											
๕๘	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ชพ.	๐	-	-	ว่างเดิม
๕๙	นางสาววิษาม อารง	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนั้น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การชี้แจงเบื้องต้น เพื่อให้พนักงานใหม่ ได้รู้เรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การที่เขาจะเข้ามาดำเนินชีวิตด้วยความสุข และพอใจในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านจิตใจ ให้เกิดความรัก ความผูกพันที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา ไว้วางใจในการอยู่ทำงานกับองค์กรตั้งแต่นั้น สิ่งสำคัญที่สุดก่อนสิ่งอื่นใดทั้งหมด ในการปฐมนิเทศ คือ ความประทับใจครั้งแรก เพราะสิ่งที่พนักงานใหม่คาดหวังว่าจะได้พบ เมื่อเขาย่างก้าวเข้ามาทำงานในวันแรก นั่นคือหวังว่าจะได้ความรู้สึกว่าองค์กรที่เขาจะมาร่วมงานด้วยนั้น เขามีความมั่นใจว่า “ใช่” ในการเป็นหน่วยงานที่เขาจะทุ่มเทชีวิต เวลา และความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าของตนเอง

๒. การฝึกอบรม

การศึกษาอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ทศนคติเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรืองานในอาชีพเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้สูงขึ้น และเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพต่อตนเองและองค์กร

๓. การศึกษาดูงาน (Study tour)

การศึกษาดูงาน หรือสุนทรียทัศนศึกษา เป็นการขอไปเรียนทางลัดจากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยเข้าไปดูสถานที่จริง การปฏิบัติจริง ๆ ของเขา หรืออาจใช้ในหน่วยงานตนเอง โดยการให้เพื่อนที่ทำดี ๆ สาธิตหรือทำเป็นตัวอย่างให้ดู ให้เรียนรู้ก็ได้ การศึกษาดูงานนั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร อันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ผู้น้อง ได้เรียนรู้งาน ที่ได้รับ มอบหมาย มี วัตถุประสงค์ และ ข้อปฏิบัติ อย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประหยัด การสอนงาน เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะให้เขาเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยหัวหน้างานจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และองค์กรในที่สุด การสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

การให้คำปรึกษาการให้การปรึกษา เป็นกระบวนการที่อาศัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา ซึ่งผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการของตน ตลอดจนสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓.๑ คุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

๑๓.๒ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคมความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุภาพความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมแก่การเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงให้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ 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 คำนึงมูลค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจากที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถ ปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่โดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๓ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม
๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคมและจิตใจ พฤติกรรม การพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบ งานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

๑๓.๔ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพาดิปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณพระราชทานพระบรมราโชวาท อันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและความร่มเย็นตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า

ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ยึดถือปฏิบัติ คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ คือ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดี นั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดี

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ โทร. ๐ ๗๓๖๔ ๓๑๖๔

ที่ นธ ๗๖๓๐๑/-

วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา กำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือจังหวัดนราธิวาส ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว๑๖๑๕ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดหรือหัวหน้าส่วนราชการทกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.๒ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ

(นางสาวพัชรภรณ์ อินทร์สุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ

(นางสาวรอชียะ ยูโซ๊ะ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ลงชื่อ

(นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโป.

ลงชื่อ

(นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ความเห็นนายองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

(✓) อนุมัติ ดำเนินการต่อไป

() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.

ลงชื่อ

(นายมือแร เจ๊ะนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ที่ ๒๗๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนกำลังคน โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนา การฝึกอบรม และการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

/๕. การจัดโครงสร้าง...

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณีมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาแผน โดยให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายมือแร่ เจ๊ะนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

รองปลัด อบต. รรท. ปลัด อบต.
ผอ.กอง/หัวหน้าส่วน.....
ตรวจ/ทาน.....
ร่าง/พิมพ์.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ที่ นธ ๗๖๓๐๑/ -

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้ออกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ที่ ๒๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิก ตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย ถูกต้อง จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภา องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางปอ และขอให้คณะทำงานเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียด เกี่ยวกับบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขานุการก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายมีอ แร เจะนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ประธานคณะกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลบางโป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางโป ที่ ๒๗๗ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑.๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา

๑.๒.๒ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโป ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๑.๒.๔ วิเคราะห์การวางแผนกำลังคน โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนา การฝึกอบรม และการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๕ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณีมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาแผน โดยให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ โดยเสนอปริมาณงาน
จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ

๕.๑

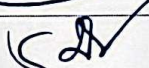
๕.๒

๕.๓

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายมีอ แะ เจ๊ะนิ	ประธานกรรมการ		
๒	นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน	กรรมการ		
๓	นายวีรชิต พูลภักดี	กรรมการ		
๔	นางซาริพะห์ พิริยะทรัพย์	กรรมการ		
๕	นายชยามร จันทรวิชัย	กรรมการ		
๖	นางสาวรอชียะ ยูโซ๊ะ	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวพัชราภรณ์ อินทร์สุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖
วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายมือแร่ เจ๊ะนิ	ประธานกรรมการ
๓. นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน	กรรมการ
๔. นายวีรชิต พูลภักดี	กรรมการ
๕. นางซารีฟะห์ พิริยะทรัพย์	กรรมการ
๖. นายชยามร จันทรวิชัย	กรรมการ
๗. นางสาวรอชียะ ยูโซ๊ะ	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวพัชราภรณ์ อินทร์สุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาและครบองค์ประชุม นายมือแร่ เจ๊ะนิ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ที่ ๒๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนกำลังคน โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนา การฝึกอบรม และการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณีมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาแผน โดยให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)

เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จะสิ้นสุดลงภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นมาใหม่ และกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี รวมทั้งการศึกษาวិเคราะห์ความต้องการบุคลากรทั้งหมดภายในระยะเวลา ๓ ปี รวมทั้งการประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ ขอเชิญรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ /กรรมการ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสรุปรายละเอียดการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องให้ที่ประชุมทราบครับ

รองปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการในการจัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นประธาน เห็นสมควรกำหนดขอบเขตการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลบางปอ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบางปอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังคนทั้งหมดของตำบลบางปอ ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจถ่ายโอนจากหน่วยงานของรัฐ

ส่วนการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการ ให้เลขานุการชี้แจงให้กรรมการทราบด้วย

เลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น ได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการ ในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่าตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยเรียงลำดับจากส่วนราชการต่างๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ ค่ะ

ขอชี้แจงเพิ่มเติมค่ะ ปัจจุบัน ได้มีการคำนวณประมาณค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๑๙.๘๗ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่เพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและการค่าใช้จ่ายดังกล่าวด้วยค่ะ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว จึงขอแจกเอกสารปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/ลด หรือปรับเกลียอัตราค่ะ

หน.สป. ในส่วนของสำนักปลัด อบต. ไม่ขอเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดครับ

ผอ.กองคลัง ในส่วนของกองคลัง ไม่ขอเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดครับ

ผอ.กองช่าง ในส่วนของกองช่าง เนื่องจากโครงสร้างของกองช่าง ยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า สำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตอนนี้กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ยังไม่มีประเภทวิชาการแต่อย่างใด จึงเสนอขอเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่งครับ

ผอ.กองการศึกษา ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่ขอเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดครับ

รองปลัด อบต. ขอสรุปว่ามีส่วนราชการที่ต้องการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง มี ๑ ส่วนราชการ คือ กองช่าง ซึ่งขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง นะคะ ดังนั้น ขอให้เลขานุการช่วยสรุปกรอบอัตรากำลังดังกล่าว พร้อมตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้วยค่ะ

เลขานุการ ขอสรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้ค่ะ

ที่	ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	สำนักปลัดงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๑	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชร.ส่วนกลาง
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ประชาสัมพันธ์
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สวัสดิการ
๑๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชร.รชชยะ
๑๗	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ปจ.รชชยะ
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชร.กู้ชีพ
๑๙	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	สาธา
๒๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ดับเพลิง
๒๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชร.ดับเพลิง
	รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (นวก.จัดเก็บรายได้ ชพ.)	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
๒๔	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นวก.พัสดุ ชพ.)	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จัดเก็บ
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม+ / ลด -			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง								
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้างฯ
๓๖	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ธุรการ
๔๐	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขร.กระเช้าไฟฟ้า
๔๑	คนงานทั่วไป (งานผังเมือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผังเมือง
	รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๔๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (นวก.ศึกษา ขพ.)	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
๔๔	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักสันทนากการ ขพ.)	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
๔๕	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	นักสันทนากการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(คศ.๒ ,คศ.๓)
	พนักงานจ้าง								
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๕	๕๖	๕๖	๕๖	+๑	-	-	

ทั้งนี้ ในส่วนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเงินและประโยชน์ตอบแทนอื่น ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามเอกสารที่ได้แจกไว้ให้กับคณะกรรมการทุกท่าน เพื่อให้ทุกท่านร่วมกันพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด มีดังนี้ค่ะ

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๙๒,๔๔๐,๒๑๕ บาท	๑๕,๐๔๕,๙๓๓ บาท	๑๖.๒๘
๒๕๖๘	๙๖,๖๖๖,๒๒๕ บาท	๑๕,๔๕๗,๔๒๗ บาท	๑๕.๙๙
๒๕๖๙	๑๐๑,๔๙๙,๕๓๗ บาท	๑๕,๘๗๕,๒๕๒ บาท	๑๕.๖๔

มติที่ประชุม รับทราบ

ประธานา มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆอีกหรือไม่

รองปลัด อบต. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเราและการกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในความคิดของดิฉัน ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริงๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนด้วย ดังนั้น ดิฉันเห็นว่าควรเอายุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวด้วยค่ะ

ประธานา ผมว่าก็ดีนะครับ จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ขอให้รองปลัดชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวด้วยครับ

รองปลัด อบต. ขอนำเรียนประธาน และกรรมการทุกท่านครับ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ค่ะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาคมนาคม ทางน้ำ สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค

๑.๓ จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล

๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร

๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น

- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมและป้องกันโรค รักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน
- ๔.๒ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ๔.๓ ส่งเสริมการค้าออนไลน์ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม
- ๔.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๕ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๔.๖ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- ๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณีวัฒนธรรม
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล
- ๖.๓ เสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
- ๖.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชน และประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- ๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินการขององค์กร

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ก็เป็นอย่างไรที่ดิฉันได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบครับ และเห็นควรให้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยคะ

มติที่ประชุม รับทราบ และมีมติให้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลไว้เหมือนเดิม และให้เพิ่มตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ

- ไม่มี-

ประธานฯ ถ้าทุกท่านไม่มีเสนอเรื่องใดๆแล้ว ผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้ครับ

ปิดการประชุม เวลา ๑๑.๕๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวพิชราภรณ์ อินทร์สุวรรณ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายมีแระ เจ๊ะนิ)

ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

.....

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส จึงขอประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ตามรายละเอียดนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมีแระ เจ๊ะนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๙๔



สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส
ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส
ถนนศูนย์ราชการ นธ ๙๖๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ www.narathiwatlocal.go.th หัวข้อ “รายงานมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส”

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามมติการประชุมฯ ข้างต้น ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กรณีการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน ต้องไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส มีมติเห็นชอบ สำหรับการย้าย การโอน หรือรับโอน ให้ทำความเข้าใจกัน เพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี โดยวันที่แต่งตั้งและวันที่พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ให้รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสทราบภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒. กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัดให้พนักงานส่วนตำบลนำเสนอคำสั่ง พร้อมบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล) มาขอรับบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้ที่จังหวัด) เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่

๓. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ออกคำสั่งตาม มติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสแล้ว ให้ส่งนำเสนอคำสั่งบัตรประวัติ และรายงานการเปลี่ยนแปลงบัตรประวัติ ให้สำนักงาน ก.อบต. และ ก.อบต. จังหวัดนราธิวาสทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

อนึ่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความประสงค์จะอุทธรณ์มติที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส ให้ดำเนินการยื่นอุทธรณ์ต่อประธาน ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติ ตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัศุลการ์ สีมาะ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ รักษาการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส/เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร. ๐๗๓ ๖๔๒๖๔๓

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมพระนราภิบาล ชั้น ๔ (เล็ก) ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส แห่งที่ ๒

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ได้ประชุมพิจารณาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ และได้มีมติรับทราบและเห็นชอบประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. เห็นชอบ รับรองรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

๒. รับทราบ รายงานผลการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ผนวก ก.)

๓. รับทราบ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๒ อัตรา (ผนวก ข.)

๔. รับทราบ รายงานการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๖ ราย (ผนวก ค.)

๕. รับทราบ รายงานพนักงานส่วนตำบลพ้นจากราชการ (กรณีเกษียณอายุ) จำนวน ๓ ราย (ผนวก ง.)

๖. รับทราบ รายงานการผ่านทดลองปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ราย (ผนวก จ.)

๗. เห็นชอบ ให้ออกประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส กำหนดสำนักงาน อบต.ในจังหวัดนราธิวาส เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๘. เห็นชอบ ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๒ ราย (ผนวก ฉ.)

๙. เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๔ ราย (ผนวก ข.)

๑๐. เห็นชอบ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๗ ราย (ผนวก ฉ.)

๑๑. เห็นชอบ การให้ออนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๑๐ ราย (ผนวก ฉ.)

๑๒. เห็นชอบ การย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย (ผนวก ฉ.)

๑๓. เห็นชอบ การจ้างพนักงานจ้างรายใหม่ จำนวน ๒๙ ราย (ผนวก ฉ.)

๑๔. เห็นชอบ ให้โอนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งไม่ครบเงื่อนไข ๒ ปี จำนวน ๑ ราย

ไม่เห็นชอบให้ออน จำนวน ๑ ราย (ผนวก ฉ.)

๑๕. เห็นชอบ (๑) ให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๒ แห่ง ให้มีผลใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งเร่งรัดสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่าง ก.อบต.จังหวัด จะพิจารณาขยับตำแหน่งดังกล่าว โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เรียบร้อยแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัด แห่งละ ๑ เล่ม

(๒) ให้ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. จำนวน ๗๒ แห่ง ให้เป็นไปตามหัวข้อที่ ๘ “โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่” ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ผนวก ค.)

๑๖. เห็นชอบ ให้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๒ แห่ง ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป (ผนวก ก.)

๑๗. เห็นชอบ การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย

๑๘. เห็นชอบ ให้ยกเว้นคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย

๑๙. เห็นชอบ ให้ส่งเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาและทำความเข้าใจเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เพื่อมีมติต่อไป

๒๐. เห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย (ผนวก ค.)

๒๑. เห็นชอบ ให้ออกประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ กำหนด เพื่อให้ อบต. ในพื้นที่ถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(ผนวก ค.)

๒๒. เห็นชอบ ให้กำหนดระยะเวลาการเสนอโครงการเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖

๒๓. รับทราบ กำหนดการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระพิชัยบัญชาการ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส แห่งที่ ๒

ตรวจสอบถูกต้อง



(นายอับดุลการี สามะ)

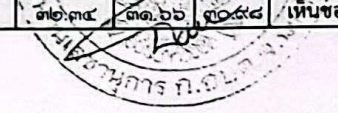
ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ รักษาการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส/เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

บัญชีข้อความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
(เอกสารแนบมติ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ชื่อ อบต.	จำนวน ที่จัดตั้งขึ้น (คน)	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (คน)			รวมค่าใช้จ่ายบุคคล งบประมาณประจำปี			ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี			คิดเป็นร้อยละ (มาตรา ๓๕)			มติ ก.อบต.จ. นครราชสีมา
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	อบต.มะนังคายน	๒๙	๓๘	๓๘	๓๘	๑๒,๒๐๕,๗๕๕	๑๒,๕๗๘,๔๒๔	๑๒,๙๖๔,๖๑๗	๕๒,๕๔๗,๕๐๐	๕๕,๐๖๔,๘๗๕	๕๗,๘๒๓,๓๖๘	๒๓.๒๗	๒๒.๘๘	๒๒.๕๒	เห็นชอบ
๒	อบต.ลำภู	๕๘	๗๗	๗๗	๗๗	๒๐,๑๘๒,๓๖๒	๒๐,๗๓๖,๔๓๒	๒๑,๓๐๗,๕๗๖	๗๖,๕๑๗,๖๒๗	๘๐,๓๔๓,๕๐๐	๘๔,๓๖๐,๖๗๕	๒๖.๓๘	๒๕.๘๑	๒๕.๒๖	เห็นชอบ
๓	อบต.กะคูว	๔๔	๕๒	๕๒	๕๒	๑๕,๖๔๘,๗๓๗	๑๖,๑๕๕,๕๒๒	๑๖,๖๗๗,๖๔๕	๖๑,๔๐๘,๔๖๐	๖๔,๔๗๘,๘๓๓	๖๗,๕๐๓,๘๓๐	๒๕.๔๘	๒๕.๐๖	๒๔.๖๓	เห็นชอบ
๔	อบต.บางปอ	๔๘	๖๒	๖๒	๖๒	๑๕,๐๔๕,๙๓๓	๑๕,๔๔๗,๔๒๗	๑๕,๘๔๙,๒๕๒	๘๒,๔๔๐,๒๑๕	๘๗,๐๖๒,๒๒๕	๙๐,๘๑๕,๓๓๖	๑๖.๒๘	๑๕.๘๓	๑๕.๕๘	เห็นชอบ
๕	อบต.โคกเคียน	๑๔๑	๑๕๘	๑๕๘	๑๕๘	๓๔,๘๐๓,๐๐๗	๓๕,๖๕๙,๗๑๑	๓๖,๕๑๗,๘๐๕	๑๓๗,๕๕๐,๐๐๐	๑๔๔,๔๒๗,๕๐๐	๑๕๑,๖๔๘,๘๗๕	๒๕.๓๐	๒๔.๖๘	๒๔.๐๘	เห็นชอบ
๖	อบต.ไผ่	๔๕	๕๖	๕๖	๕๖	๑๒,๗๕๓,๖๗๒	๑๓,๕๕๓,๗๖๘	๑๔,๓๕๗,๒๑๙	๔๘,๓๐๐,๐๐๐	๕๐,๗๑๕,๐๐๐	๕๓,๒๕๐,๗๕๐	๒๖.๔๑	๒๖.๗๑	๒๖.๘๒	เห็นชอบ
๗	อบต.มโนะ	๕๑	๖๒	๖๒	๖๒	๑๔,๖๖๐,๔๓๐	๑๔,๘๕๕,๐๙๔	๑๕,๐๔๙,๔๘๐	๖๓,๖๐๕,๒๗๓	๖๖,๗๘๕,๕๒๖	๗๐,๑๒๔,๘๑๓	๒๓.๐๕	๒๒.๘๔	๒๒.๕๓	เห็นชอบ
๘	อบต.ซากอ	๔๓	๕๗	๕๗	๕๗	๑๑,๕๖๘,๖๔๔	๑๑,๘๔๗,๒๑๒	๑๒,๑๒๘,๗๘๒	๓๙,๗๒๑,๘๑๕	๔๑,๗๐๗,๘๐๖	๔๓,๗๘๓,๓๐๑	๒๔.๑๓	๒๔.๖๔	๒๔.๑๕	เห็นชอบ
๙	อบต.ศรีสาคร	๔๓	๖๑	๖๑	๖๑	๑๒,๗๗๖,๗๙๔	๑๓,๑๓๓,๖๒๘	๑๓,๖๑๖,๙๔๓	๖๐,๘๐๗,๓๕๐	๖๓,๘๕๒,๗๓๘	๖๗,๑๕๐,๓๕๓	๒๐.๘๘	๒๐.๖๓	๒๐.๒๘	เห็นชอบ
๑๐	อบต.ภาพลึง	๓๑	๓๔	๓๔	๓๔	๙,๐๘๘,๖๘๘	๙,๓๖๓,๘๒๕	๙,๖๓๗,๑๓๔	๓๕,๐๘๐,๕๗๙	๓๖,๘๓๔,๖๐๘	๓๘,๖๗๖,๓๓๘	๒๕.๑๑	๒๕.๕๒	๒๕.๘๒	เห็นชอบ
๑๑	อบต.เชิงคีรี	๔๔	๕๓	๕๓	๕๓	๑๑,๕๑๖,๓๐๗	๑๑,๘๘๔,๒๒๐	๑๒,๒๗๓,๓๗๕	๔๕,๓๓๘,๕๒๕	๔๗,๕๘๘,๔๕๑	๔๙,๘๖๓,๖๗๔	๒๕.๑๑	๒๕.๐๐	๒๔.๕๖	เห็นชอบ
๑๒	อบต.ตะมะขุม	๓๗	๕๗	๕๗	๕๗	๑๓,๐๔๐,๐๐๑	๑๓,๔๒๒,๘๑๕	๑๓,๘๐๗,๖๕๓	๔๐,๔๒๕,๐๐๐	๔๒,๔๔๖,๒๕๐	๔๔,๕๐๘,๕๖๒	๓๒.๖๖	๓๑.๖๒	๓๑.๐๒	เห็นชอบ
๑๓	อบต.ศรีบรรพต	๓๒	๔๘	๔๘	๔๘	๑๒,๗๐๘,๙๐๓	๑๓,๑๑๕,๒๕๖	๑๓,๕๓๖,๗๖๕	๓๕,๘๑๐,๐๐๐	๓๗,๗๐๕,๕๐๐	๓๙,๕๕๐,๗๗๕	๓๕.๓๙	๓๔.๗๘	๓๔.๑๘	เห็นชอบ
๑๔	อบต.บางจาน	๒๒	๓๑	๓๑	๓๑	๙,๙๗๗,๔๖๘	๑๐,๓๐๐,๑๘๒	๑๐,๖๒๔,๔๑๓	๓๐,๒๕๖,๖๑๕	๓๑,๗๕๘,๙๔๖	๓๓,๓๔๖,๘๘๓	๓๒.๘๘	๓๒.๔๓	๓๑.๘๖	เห็นชอบ
๑๕	อบต.กาเยาะมาตี	๓๗	๕๗	๕๗	๕๗	๑๔,๘๖๑,๐๑๓	๑๕,๒๘๗,๗๘๓	๑๕,๗๓๘,๕๒๑	๔๙,๘๔๔,๓๔๐	๕๒,๓๖๖,๕๕๗	๕๔,๙๕๓,๓๘๕	๒๘.๘๑	๒๘.๒๓	๒๘.๖๔	เห็นชอบ
๑๖	อบต.สุโษะสาว	๕๗	๖๕	๖๕	๖๕	๑๔,๔๘๘,๕๑๗	๑๔,๘๗๓,๑๓๘	๑๕,๒๖๒,๑๔๑	๕๖,๖๕๘,๖๕๕	๕๙,๔๙๓,๕๘๘	๖๒,๔๖๖,๑๖๗	๒๕.๕๗	๒๕.๑๗	๒๔.๗๕	เห็นชอบ
๑๗	อบต.บางระไค	๕๐	๕๔	๕๔	๕๔	๑๓,๘๔๘,๘๘๐	๑๔,๒๖๖,๗๑๖	๑๔,๘๑๖,๓๕๗	๕๒,๖๐๕,๐๐๐	๕๕,๒๓๕,๒๕๐	๕๗,๙๔๕,๙๖๒	๒๖.๓๓	๒๕.๘๓	๒๕.๕๕	เห็นชอบ
๑๘	อบต.บางระเหือ	๓๒	๔๖	๔๖	๔๖	๑๒,๓๕๕,๖๕๗	๑๒,๗๖๓,๔๘๒	๑๓,๑๗๘,๓๗๙	๔๕,๔๖๕,๐๐๐	๔๗,๗๓๘,๒๕๐	๕๐,๑๒๕,๑๖๓	๒๗.๑๓	๒๖.๗๔	๒๖.๒๙	เห็นชอบ
๑๙	อบต.ปะลูกาสมา	๔๘	๕๖	๕๖	๕๖	๑๓,๐๕๓,๘๕๗	๑๓,๔๖๔,๑๕๔	๑๓,๘๘๖,๑๕๖	๖๐,๘๙๐,๔๖๖	๖๓,๙๓๗,๙๘๙	๖๗,๑๓๓,๗๓๘	๒๑.๔๔	๒๑.๐๖	๒๐.๖๘	เห็นชอบ
๒๐	อบต.สุคีริน	๓๘	๔๖	๔๖	๔๖	๑๑,๓๑๙,๕๑๘	๑๑,๖๗๘,๐๔๓	๑๒,๐๓๗,๘๐๘	๓๖,๔๖๕,๒๓๒	๓๘,๒๘๘,๔๙๔	๔๐,๒๐๒,๙๑๙	๓๑.๐๔	๓๐.๕๐	๒๙.๙๔	เห็นชอบ
๒๑	อบต.มาโม	๔๑	๕๕	๕๕	๕๕	๑๒,๒๙๖,๖๙๗	๑๒,๖๙๔,๔๘๒	๑๓,๐๖๘,๘๐๗	๕๐,๖๐๕,๘๘๔	๕๓,๑๓๖,๑๗๘	๕๕,๗๙๒,๙๘๗	๒๔.๓๐	๒๓.๘๙	๒๓.๕๒	เห็นชอบ
๒๒	อบต.ภูเขาทอง	๓๖	๓๘	๓๘	๓๘	๙,๗๕๒,๘๗๔	๑๐,๓๓๖,๖๘๓	๑๐,๖๓๘,๕๕๘	๒๗,๑๘๒,๕๕๖	๒๘,๕๕๓,๖๗๓	๒๙,๙๖๘,๗๕๗	๓๕.๘๘	๓๖.๒๒	๓๕.๕๐	เห็นชอบ
๒๓	อบต.เกียะ	๓๗	๔๗	๔๗	๔๗	๑๐,๕๑๕,๘๗๖	๑๐,๘๕๓,๒๕๓	๑๑,๑๙๕,๖๕๕	๓๒,๐๗๓,๓๓๘	๓๒,๗๓๘,๗๘๕	๓๓,๓๖๘,๐๘๑	๓๒,๗๓	๓๓.๑๘	๓๓.๕๕	เห็นชอบ
๒๔	อบต.ร่มไทร	๕๐	๖๓	๖๓	๖๓	๑๔,๒๘๔,๕๑๑	๑๔,๖๙๕,๐๙๖	๑๕,๑๑๐,๘๐๗	๔๑,๘๓๓,๕๕๔	๔๓,๙๒๕,๒๒๖	๔๖,๑๒๑,๔๘๗	๓๔.๑๔	๓๓.๔๔	๓๒.๗๖	เห็นชอบ
๒๕	อบต.พรอน	๔๑	๕๘	๕๘	๕๘	๑๖,๐๔๓,๙๓๗	๑๖,๕๕๑,๗๐๘	๑๗,๐๖๗,๖๒๑	๕๒,๒๘๐,๐๓๖	๕๔,๘๘๔,๐๓๘	๕๗,๖๓๘,๗๔๐	๓๐.๖๙	๓๐.๑๔	๒๙.๖๑	เห็นชอบ
๒๖	อบต.โฆะ	๔๓	๕๑	๕๑	๕๑	๑๒,๗๙๘,๗๘๗	๑๓,๑๓๑,๗๑๒	๑๓,๔๖๘,๔๖๗	๔๕,๙๕๐,๖๕๐	๔๘,๒๘๘,๑๘๒	๕๐,๖๖๐,๕๙๑	๒๗.๘๕	๒๗.๒๒	๒๖.๔๙	เห็นชอบ
๒๗	อบต.บางขุนทอง	๒๙	๓๗	๓๗	๓๗	๑๒,๕๔๐,๓๓๖	๑๒,๘๗๔,๘๘๘	๑๓,๒๐๗,๓๙๕	๔๓,๑๔๑,๕๕๐	๔๔,๔๓๕,๗๙๖	๔๕,๗๖๘,๘๖๙	๒๙.๐๗	๒๘.๙๗	๒๘.๐๗	เห็นชอบ

บัญชีขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
(เอกสารแนบมติ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ชื่อ อบต.	จำนวน ตำแหน่ง (คน)	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (คน)			รวมค่าใช้จ่ายบุคคล งบประมาณประจำปี			ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี			คิดเป็นร้อยละ (มาตรา ๓๕)			มติ ก.อบต.จ. นครราชสีมา
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	อบต.นาบาค	๓๒	๔๒	๔๓	๔๓	๑๑,๕๖๖,๑๒๕	๑๒,๓๔๒,๓๐๖	๑๒,๗๒๓,๘๐๗	๓๖,๓๔๘,๒๕๐	๓๘,๒๑๘,๑๖๓	๔๐,๑๒๘,๐๗๑	๓๑.๗๘	๓๒.๒๔	๓๑.๗๑	เห็นชอบ
๒๙	อบต.เกาะสะท้อน	๕๕	๗๒	๗๒	๗๒	๑๘,๓๑๙,๗๐๗	๑๘,๘๘๘,๘๘๓	๑๘,๘๘๘,๑๕๓	๖๕,๔๑๕,๐๐๐	๖๘,๖๘๕,๗๕๐	๗๒,๑๒๐,๐๐๐	๒๘.๐๓	๒๗.๕๒	๒๗.๐๒	เห็นชอบ
๓๐	อบต.ศาลาใหม่	๕๐	๖๙	๖๙	๖๙	๑๗,๕๖๓,๗๔๓	๑๘,๐๒๔,๙๑๖	๑๘,๕๓๗,๘๗๗	๖๒,๑๖๒,๐๕๘	๖๕,๒๗๐,๑๖๑	๖๘,๕๓๓,๖๖๘	๒๘.๕๕	๒๗.๖๒	๒๗.๐๕	เห็นชอบ
๓๑	อบต.โพธิ์วัน	๔๕	๔๙	๔๙	๕๐	๑๓,๗๗๐,๔๖๘	๑๔,๒๑๔,๖๘๐	๑๕,๐๗๗,๗๔๒	๖๑,๙๔๖,๒๗๗	๖๕,๐๔๓,๕๔๑	๖๘,๒๔๕,๗๗๑	๒๒.๕๓	๒๑.๘๕	๒๒.๐๘	เห็นชอบ
๓๓	อบต.เรือเสาะออก	๔๖	๔๙	๔๙	๔๙	๑๓,๓๙๖,๖๒๖	๑๓,๗๘๖,๕๔๕	๑๔,๑๘๑,๖๘๐	๕๐,๔๔๒,๔๑๐	๕๒,๙๖๔,๕๓๐	๕๕,๖๑๒,๗๕๖	๒๖.๕๖	๒๖.๐๓	๒๕.๕๐	เห็นชอบ
๓๓	อบต.สาวอ	๒๑	๓๑	๓๑	๓๑	๙,๕๓๘,๓๓๐	๑๐,๐๕๐,๔๐๒	๑๐,๓๔๔,๖๑๘	๓๒,๙๖๕,๙๔๓	๓๔,๖๑๔,๒๔๑	๓๖,๓๔๔,๘๕๔	๒๘.๘๓	๒๘.๐๔	๒๘.๘๖	เห็นชอบ
๓๔	อบต.สามัคคี	๒๖	๔๐	๔๑	๔๑	๑๑,๒๒๗,๙๔๙	๑๒,๔๐๓,๑๖๔	๑๒,๗๘๘,๕๒๙	๔๖,๙๓๕,๐๐๐	๔๙,๒๘๘,๗๕๐	๕๑,๗๔๕,๘๓๘	๒๔.๗๗	๒๕.๑๗	๒๔.๗๑	เห็นชอบ
๓๕	อบต.บาดง	๓๕	๖๕	๖๕	๖๕	๑๔,๕๖๘,๔๓๓	๑๔,๙๕๕,๒๖๗	๑๕,๓๘๘,๙๖๗	๕๓,๕๑๐,๘๓๕	๕๖,๑๘๖,๓๗๗	๕๘,๙๘๕,๖๘๖	๒๗.๑๕	๒๖.๖๒	๒๖.๐๔	เห็นชอบ
๓๖	อบต.ลาโละ	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๑๑,๐๑๕,๗๒๔	๑๑,๗๖๖,๗๗๗	๑๒,๑๖๖,๐๑๑	๖๑,๗๑๐,๐๗๕	๖๔,๗๙๕,๕๗๙	๖๘,๐๓๕,๓๕๘	๑๗.๘๕	๑๘.๑๖	๑๗.๘๘	เห็นชอบ
๓๗	อบต.เรือเสาะ	๔๐	๕๕	๕๕	๕๕	๑๕,๐๒๑,๐๓๖	๑๕,๕๘๘,๕๑๕	๑๖,๒๔๓,๒๖๗	๕๕,๒๗๕,๐๐๐	๖๑,๑๘๘,๗๕๐	๖๔,๒๔๘,๑๘๘	๒๕.๗๘	๒๕.๘๘	๒๕.๒๘	เห็นชอบ
๓๘	อบต.สุวารี	๓๖	๔๗	๔๗	๔๗	๙,๐๓๓,๗๑๐	๙,๒๖๒,๐๗๒	๑๐,๓๔๖,๐๐๘	๖๗,๘๘๒,๐๐๐	๗๑,๒๘๖,๖๐๐	๗๔,๘๕๐,๘๓๐	๑๓.๓๑	๑๒.๘๘	๑๓.๕๒	เห็นชอบ
๓๘	อบต.โคกสะตอ	๔๒	๔๕	๔๕	๔๕	๑๑,๑๓๐,๘๖๖	๑๑,๕๓๓,๒๑๒	๑๑,๕๓๕,๙๗๒	๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๔๖,๓๐๓,๐๐๐	๔๘,๖๒๐,๒๕๐	๒๖.๑๕	๒๔.๘๑	๒๓.๗๓	เห็นชอบ
๔๐	อบต.เรียง	๓๒	๔๗	๔๗	๔๗	๑๑,๐๙๔,๖๙๔	๑๑,๔๕๒,๓๒๑	๑๑,๘๑๘,๙๓๘	๕๓,๖๒๕,๐๖๘	๕๖,๓๐๖,๓๒๑	๕๙,๑๒๑,๖๓๗	๒๐.๖๘	๒๐.๓๔	๑๙.๘๘	เห็นชอบ
๔๑	อบต.ปะลูลู	๔๐	๕๖	๕๖	๕๖	๑๓,๒๘๕,๓๘๗	๑๓,๗๑๔,๗๐๕	๑๔,๑๕๑,๖๘๒	๕๓,๕๕๐,๐๐๐	๕๖,๒๒๗,๕๐๐	๕๙,๐๓๘,๘๗๕	๒๔.๘๑	๒๔.๓๘	๒๓.๘๗	เห็นชอบ
๔๒	อบต.เกาะ	๔๓	๕๗	๕๗	๕๗	๑๑,๘๓๕,๐๘๗	๑๒,๔๓๘,๗๓๔	๑๓,๐๓๖,๓๐๘	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๔๘,๓๐๐,๐๐๐	๕๐,๗๑๕,๐๐๐	๒๕.๗๓	๒๕.๗๖	๒๕.๗๑	เห็นชอบ
๔๓	อบต.สากอ	๕๒	๖๘	๖๘	๖๘	๑๖,๒๐๖,๗๒๐	๑๖,๖๗๐,๖๗๖	๑๘,๐๖๖,๘๕๘	๗๓,๒๒๐,๖๔๔	๗๖,๘๘๑,๖๗๘	๘๐,๗๒๕,๗๖๒	๒๒.๑๓	๒๑.๖๘	๒๒.๓๘	เห็นชอบ
๔๔	อบต.สุโงปาดิ	๖๔	๗๘	๗๘	๗๘	๑๙,๘๘๕,๓๓๗	๑๙,๗๗๔,๒๙๖	๒๐,๓๖๖,๙๓๗	๖๔,๒๔๙,๕๐๐	๖๗,๔๖๑,๘๗๕	๗๐,๘๓๕,๐๗๔	๒๙.๘๘	๒๙.๓๑	๒๘.๗๕	เห็นชอบ
๔๕	อบต.โคะเค็ง	๓๓	๔๔	๔๔	๔๔	๙,๔๒๖,๗๑๑	๑๐,๓๗๒,๗๗๐	๑๐,๖๗๑,๖๐๙	๔๖,๒๐๐,๐๐๐	๔๘,๕๑๐,๐๐๐	๕๐,๘๓๕,๕๐๐	๒๐.๔๐	๒๑.๓๘	๒๐.๙๕	เห็นชอบ
๔๖	อบต.รีโก้	๔๕	๕๙	๕๙	๕๙	๑๑,๓๐๔,๐๕๗	๑๑,๖๓๗,๔๔๘	๑๑,๘๗๖,๕๖๖	๔๙,๘๗๒,๒๗๐	๕๒,๓๖๕,๘๘๔	๕๕,๘๘๘,๑๗๘	๒๒.๖๗	๒๒.๒๒	๒๑.๗๘	เห็นชอบ
๔๗	อบต.โละจุด	๕๒	๖๓	๖๓	๖๓	๑๔,๖๔๕,๙๖๓	๑๕,๐๒๒,๔๕๐	๑๕,๔๓๐,๔๔๗	๕๕,๓๑๕,๗๗๕	๕๘,๐๘๕,๗๖๔	๖๐,๙๙๐,๐๕๒	๒๖.๔๘	๒๕.๘๖	๒๕.๓๐	เห็นชอบ
๔๘	อบต.แมตง	๓๖	๔๕	๔๕	๔๕	๑๐,๙๖๘,๓๓๓	๑๑,๒๘๘,๒๓๘	๑๑,๖๒๖,๗๕๒	๔๘,๐๕๕,๘๐๐	๔๙,๕๓๖,๓๕๘	๕๑,๐๒๑,๗๒๒	๒๖.๘๒	๒๖.๒๖	๒๖.๗๑	เห็นชอบ
๔๙	อบต.แมวัง	๓๖	๕๙	๕๙	๕๙	๑๒,๑๕๕,๑๓๓	๑๒,๕๔๘,๘๒๓	๑๓,๑๗๒,๖๘๗	๕๗,๔๒๓,๑๗๔	๖๐,๒๙๕,๑๗๔	๖๓,๓๐๙,๙๒๒	๒๑.๑๗	๒๐.๘๓	๒๐.๘๑	เห็นชอบ
๕๐	อบต.กายุคละ	๔๕	๕๕	๕๕	๕๕	๑๔,๑๘๑,๕๗๐	๑๔,๖๓๐,๓๔๖	๑๕,๐๘๖,๕๗๔	๕๗,๕๒๑,๑๐๐	๖๐,๓๙๗,๑๕๕	๖๓,๔๑๗,๐๑๓	๒๔.๖๕	๒๔.๒๒	๒๓.๗๙	เห็นชอบ
๕๑	อบต.เอราวัณ	๓๐	๔๐	๔๐	๔๐	๑๐,๖๗๗,๓๕๓	๑๐,๖๓๖,๓๕๐	๑๐,๘๘๑,๙๗๑	๓๖,๓๗๖,๒๐๐	๓๘,๑๙๕,๐๑๐	๔๐,๑๐๔,๗๖๑	๒๘.๓๑	๒๗.๘๕	๒๗.๓๘	เห็นชอบ
๕๒	อบต.ขอเสาะ	๔๘	๖๖	๖๖	๖๖	๑๓,๖๖๑,๓๗๙	๑๓,๖๖๔,๓๐๕	๑๓,๖๖๖,๐๙๙	๔๖,๖๒๐,๐๐๐	๔๘,๙๕๑,๐๐๐	๕๑,๓๔๘,๕๕๐	๒๙.๓๐	๒๗.๘๕	๒๖.๕๙	เห็นชอบ
๕๓	อบต.มะรือโปก	๒๘	๓๖	๓๖	๓๖	๑๐,๐๗๒,๗๕๘	๑๐,๓๕๒,๘๘๘	๑๐,๖๓๗,๘๖๘	๓๑,๑๕๓,๐๐๐	๓๒,๗๐๐,๑๕๐	๓๔,๓๓๕,๑๕๘	๓๒.๓๔	๓๑.๖๖	๓๐.๘๘	เห็นชอบ



บัญชีข้อความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
(เอกสารแนบมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ชื่อ อบต.	จำนวนสมาชิกสภา อบต. (คน)	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (คน)			รวมค่าใช้จ่ายบุคคล งบประมาณประจำปี			ข้อมูลผู้ติงงบประมาณรายจ่าย ประจำปี			คิดเป็นร้อยละ (มาตรา ๓๕)			มติ ก.อบต.จ. นราธิวาส
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๔	อบต.บาโงสะโต	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	๑๖,๑๘๐,๒๙๓	๑๖,๖๔๑,๐๗๕	๑๗,๑๒๙,๕๙๕	๖๔,๕๗๕,๐๐๐	๖๗,๘๐๓,๗๕๐	๗๑,๑๙๓,๙๓๘	๒๕.๐๖	๒๕.๔๔	๒๕.๐๖	เห็นชอบ
๕๕	อบต.กาลิซา	๓๕	๓๐	๓๐	๓๐	๑๖,๖๑๐,๐๙๔	๑๗,๑๑๓,๓๑๑	๑๗,๖๒๔,๒๕๖	๘๒,๗๔๐,๐๐๐	๘๖,๘๗๗,๐๐๐	๙๑,๒๒๐,๘๕๐	๒๐.๐๘	๑๙.๗๐	๑๙.๗๒	เห็นชอบ
๕๖	อบต.ตันหยงมัส	๓๔	๔๐	๔๐	๔๐	๒๒,๒๔๖,๒๙๐.๐๐	๒๒,๘๖๔,๗๑๕.๖๕	๒๓,๔๙๒,๘๕๕.๕๐	๗๓,๒๕๖,๗๑๕.๐๐	๗๖,๘๑๙,๕๕๐.๗๕	๘๐,๗๖๕,๕๒๘.๒๙	๓๐.๓๗	๒๘.๗๓	๒๘.๐๘	เห็นชอบ
๕๗	อบต.บองอ	๕๗	๖๒	๖๒	๖๒	๑๗,๙๐๘,๑๒๒	๑๘,๔๗๕,๙๒๓	๑๙,๐๕๓,๕๒๒	๙๒,๑๕๓,๒๕๐	๙๖,๗๖๐,๙๑๓	๑๐๑,๕๙๘,๙๕๙	๑๙.๔๓	๑๙.๐๘	๑๘.๗๕	เห็นชอบ
๕๘	อบต.เฉลิม	๓๖	๔๗	๔๗	๔๗	๑๐,๘๕๙,๑๘๒	๑๑,๑๖๕,๘๑๐	๑๑,๕๕๓,๑๒๔	๗๐,๑๕๘,๓๐๐	๗๐,๘๐๐,๕๐๐	๗๓,๖๐๐,๔๐๐	๑๕.๔๘	๑๕.๗๗	๑๖.๑๙	เห็นชอบ
๕๙	อบต.ตันหยงลิมอ	๓๘	๕๖	๕๖	๕๖	๑๔,๑๙๘,๒๒๔	๑๔,๖๓๙,๓๔๐	๑๕,๔๖๐,๐๓๘	๕๓,๐๐๐,๐๐๐	๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๕๘,๔๓๒,๕๐๐	๒๖.๗๙	๒๖.๓๓	๒๖.๔๖	เห็นชอบ
๖๐	อบต.ยี่งอ	๓๐	๔๐	๔๐	๔๐	๑๑,๓๓๗,๕๖๕	๑๑,๖๖๖,๕๒๐	๑๒,๐๒๑,๔๕๖	๔๓,๐๕๐,๐๐๐	๔๕,๒๐๒,๕๐๐	๔๗,๔๖๒,๖๒๕	๒๖.๒๙	๒๕.๘๓	๒๕.๓๓	เห็นชอบ
๖๑	อบต.ละหาร	๓๙	๕๓	๕๓	๕๓	๑๒,๑๗๙,๘๘๙	๑๒,๕๖๙,๖๑๘	๑๒,๘๘๖,๕๕๕	๕๒,๕๐๐,๐๐๐	๕๕,๑๒๒,๕๐๐	๕๗,๘๘๓,๒๕๐	๒๓.๑๙	๒๒.๗๓	๒๒.๒๖	เห็นชอบ
๖๒	อบต.จวบ	๔๕	๕๕	๕๕	๕๕	๑๖,๒๓๕,๗๐๐	๑๖,๗๒๕,๘๐๗	๑๗,๒๒๕,๗๑๔	๕๘,๗๙๙,๘๔๓	๖๑,๗๓๙,๘๓๕	๖๔,๘๒๖,๘๒๗	๒๗.๖๑	๒๗.๐๙	๒๖.๕๘	เห็นชอบ
๖๓	อบต.สุโสบือซา	๒๘	๔๑	๔๑	๔๑	๑๐,๙๐๕,๐๔๖	๑๑,๒๙๑,๗๑๒	๑๑,๖๕๙,๗๕๘	๔๑,๘๒๔,๖๕๐	๔๓,๘๑๕,๘๘๒	๔๖,๑๑๑,๖๗๖	๒๖.๑๒	๒๕.๗๓	๒๕.๒๔	เห็นชอบ
๖๔	อบต.สุโสบายะ	๓๐	๔๔	๔๔	๔๔	๑๒,๓๙๑,๐๖๖	๑๒,๗๗๔,๘๗๙	๑๓,๑๕๕,๗๓๖	๓๙,๑๗๖,๘๘๒	๔๑,๑๓๕,๓๐๖	๔๓,๑๙๒,๐๗๑	๓๓.๖๓	๓๓.๐๖	๓๐.๔๖	เห็นชอบ
๖๕	อบต.ตะปอเยาะ	๓๘	๕๘	๕๘	๕๘	๑๖,๒๐๖,๓๖๑	๑๖,๖๘๑,๓๕๗	๑๗,๑๖๓,๗๒๕	๖๑,๙๒๓,๑๒๐	๖๕,๐๑๙,๒๗๗	๖๘,๒๗๐,๒๔๐	๒๖.๑๗	๒๕.๖๖	๒๕.๑๔	เห็นชอบ
๖๖	อบต.จวบ	๔๘	๗๘	๗๘	๗๘	๑๗,๒๗๓,๓๙๑	๑๗,๗๕๖,๒๕๓	๑๘,๒๓๗,๑๓๗	๖๖,๗๑๒,๑๗๐	๗๐,๐๔๗,๗๗๘	๗๓,๕๕๐,๑๖๗	๒๕.๘๘	๒๕.๓๕	๒๔.๘๐	เห็นชอบ
๖๗	อบต.มะรือโบออก	๔๒	๕๕	๕๕	๕๕	๑๑,๙๓๔,๓๗๘	๑๒,๓๓๓,๐๖๐	๑๒,๗๒๙,๙๒๕	๖๒,๕๓๘,๖๓๐	๖๕,๖๖๕,๕๖๒	๖๘,๙๔๘,๘๔๐	๑๙.๐๘	๑๘.๗๘	๑๘.๕๖	เห็นชอบ
๖๘	อบต.บุกิด	๖๐	๘๕	๘๕	๘๕	๑๘,๐๔๗,๕๗๑	๑๘,๖๑๓,๐๒๖	๑๙,๑๘๙,๕๒๑	๑๐๗,๑๐๐,๐๐๐	๑๑๒,๔๕๕,๐๐๐	๑๑๘,๐๗๗,๗๕๐	๑๖.๘๕	๑๖.๕๕	๑๖.๒๕	เห็นชอบ
๖๙	อบต.จะแนะ	๖๐	๗๖	๗๖	๗๖	๑๗,๕๗๘,๙๒๓	๑๘,๑๑๑,๑๘๙	๑๘,๖๕๕,๕๖๑	๘๗,๐๘๗,๕๐๐	๙๑,๔๕๒,๓๗๕	๙๖,๐๒๔,๘๙๔	๒๐.๑๘	๑๙.๘๐	๑๙.๔๓	เห็นชอบ
๗๐	อบต.ผดุงมาตร	๔๘	๖๓	๖๓	๖๓	๑๓,๘๘๗,๖๙๙	๑๔,๒๖๙,๘๙๐	๑๔,๖๕๓,๓๒๓	๕๕,๖๒๒,๕๐๐	๕๗,๙๐๓,๖๒๕	๕๐,๒๙๘,๘๐๖	๓๐.๔๔	๒๙.๗๙	๒๙.๑๓	เห็นชอบ
๗๑	อบต.ช้างเผือก	๕๕	๖๐	๖๐	๖๐	๑๒,๔๔๗,๒๐๙	๑๒,๘๒๘,๔๓๔	๑๓,๑๖๒,๕๐๐	๕๐,๙๖๙,๙๔๗	๕๓,๕๑๘,๔๓๗	๕๖,๑๙๔,๓๕๘	๒๔.๕๒	๒๓.๙๗	๒๓.๕๓	เห็นชอบ
๗๒	อบต.ดุซงญอ	๔๔	๗๖	๗๖	๗๖	๑๔,๖๕๑,๓๙๑	๑๕,๑๒๗,๐๐๘	๑๕,๖๐๖,๑๐๘	๗๗,๖๒๐,๓๔๗	๘๑,๕๐๑,๓๖๔	๘๕,๕๗๖,๔๓๒	๑๕.๘๘	๑๕.๕๖	๑๕.๒๕	เห็นชอบ

*หมายเหตุ : เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แล้ว ขอให้จัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัด แห่งละ ๑ เล่ม





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงขอประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมือแร เจ๊ะนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

โครงสร้างส่วนราชการแนบท้ายประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒) งานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒) งานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ กลุ่มงานบริหารงานการศึกษา ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) งานกีฬาและันทนาการ ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ กลุ่มงานบริหารงานการศึกษา ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) งานกีฬาและันทนาการ ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

โครงสร้างส่วนราชการแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางโป
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโป
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักปลัด อบต.

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน คือ

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสารบรรณ
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานประชาสัมพันธ์ขององค์กร
- งานอาคารสถานที่
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานสนับสนุนและบริการประชาชนงานรัฐพิธี
- งานการประชุมพลังมวลชนอื่นๆ
- งานอำนวยการและประสานราชการ
- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต.
- งานเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต.
- งานข้อมูลเลือกตั้ง
- งานชุมชนสัมพันธ์
- งานส่งเสริมและและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน และการจัดทำแผนพัฒนา
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานงบประมาณ
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
- งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนา
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติ และบริการข้อมูล
- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต.
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานบริหารงานบุคคล
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่ง
- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- งานสิทธิและสวัสดิการ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานกฎหมายและคดี
- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด
- งานการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานวินิจฉัยปัญหากฎหมายและให้คำปรึกษาทางกฎหมาย
- งานข้อบัญญัติและระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
- งานสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัยสาธารณภัยทุกประเภท
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย
- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ
- งานช่วยเหลือและให้บริหารประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์
- งานวิเคราะห์และจัดทำรายงานสภาพปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดภัยขึ้น
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๖. งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาสังคม
- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี
- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน
- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- งานกู้ชีพกู้ภัย
- งานด้านการฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย
- งานเผยแพร่ อบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชนประชาชน และอาสาสมัคร
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล
- งานบริการรักษาความสะอาด และการจัดการขยะมูลฝอย
- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
- งานการกำหนดมาตรการและดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๘. งานจดทะเบียนพาณิชย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนพาณิชย์
- งานจดทะเบียนพาณิชย์
- รายงานการจดทะเบียนพาณิชย์
- สรุปผลการจดทะเบียนพาณิชย์ในแต่ละปี
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๙. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในพื้นที่
- สนับสนุนจัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตตำบล
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑๐. งานกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา
- รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต.
- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต.
- งานเลือกตั้งเกี่ยวกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภาอบต.
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน คือ

๑. กลุ่มงานบริหารงานคลัง

๑.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นๆ

- งานเกี่ยวกับการจัดทำประกาศ สำนวน รับแบบแสดงรายการ คำร้อง คำขอ หรือเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนในขั้นต้น
- งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี
- งานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
- การเก็บรักษาหรือค้นหาเอกสารหลักฐานและเรื่องอื่น ๆ ของผู้เสียภาษีอากรหรือค่าธรรมเนียม หรือรายได้อื่น ๆ รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ

๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการซื้อและการจ้าง
- งานการซ่อมและบำรุงรักษา
- งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ
- งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- งานการจำหน่ายพัสดุ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง ซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา

- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
 - งานออกแบบ
 - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๓. งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
- งานประสานและสาธารณูปโภคและกิจการประปา
 - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
 - งานระบายน้ำ
 - งานจัดตกแต่งสถานที่
 - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๔. งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
- งานสำรวจและแผนที่
 - งานวางผังพัฒนาเมือง
 - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานประเพณี ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน คือ

๑. กลุ่มงานบริหารการศึกษา

๑.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานแผนและวิชาการ
- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษา
- งานจัดระบบรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
- งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานการจัดการศึกษาปฐมวัย
- งานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานการส่งเสริมพัฒนาเด็กวัย ๐ - ๕ ปี
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๑ งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานการจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจเพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ

- งานการศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
- งานธุรการและสารบรรณ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. วิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ การบริหารงานด้านต่างๆของ อบต. ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมายระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภท ประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด รวมทั้งงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ที่ นธ ๗๖๓๐๑/ -

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้ออกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ที่ ๒๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบ ความต้องการกำลังคน การประเมินและการวางแผนกำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และหากมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาแผน อาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ จึงขออนุญาตคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ร่วมกันพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ วิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เกี่ยวกับกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม โดยเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายมือแร เจ๊ะนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ประธานคณะกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๗

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ที่ ๒๗๗ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑.๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา

๑.๒.๒ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๑.๒.๔ วิเคราะห์การวางแผนกำลังคน โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนา การฝึกอบรม และการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๕ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณีมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาแผน โดยให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เพื่อกำหนด
ตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป โดยเสนอปริมาณงานของตำแหน่งที่เปิดกรอบ
และจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

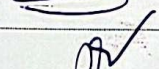
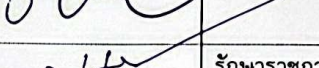
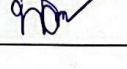
๕.๑

๕.๒

๕.๓

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๗
วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายมือแร่ เจ๊ะนิ	ประธานกรรมการ		
๒	นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน	กรรมการ		
๓	นายวีรชิต พูลภักดี	กรรมการ		
๔	นางจารีพะห์ พิริยะทรัพย์	กรรมการ		
๕	นายชยามร จันทรวิชัย	กรรมการ		
๖	นางสาวสุรางคนาวรรณ ศิริทริฎุพฤกษ์	กรรมการและเลขานุการ		รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด
๘	นางสาวพัชราภรณ์ อินทร์สุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๗

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายมือแร่ เจ๊ะนิ	ประธานกรรมการ
๒. นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน	กรรมการ
๓. นายวีรชิต พูลภักดี	กรรมการ
๔. นางซารีฟะห์ พิริยะทรัพย์	กรรมการ
๕. นายชยามร จันทรวิชัย	กรรมการ
๖. นางสาวสุรางคนาวรรณ ศิริหิรัญพฤกษ์	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวพัชราภรณ์ อินทร์สุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาและครบองค์ประชุม นายมือแร่ เจ๊ะนิ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ที่ ๒๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนกำลังคน โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนา การฝึกอบรม และการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณีมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาแผน โดยให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป โดยเสนอปริมาณงานของตำแหน่งที่จะเปิดกรอบ และจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ ขอเชิญรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ /กรรมการ นำเสนอรายละเอียดการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องให้ที่ประชุมทราบ

รองปลัด อบต. ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดหรือเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อเตรียมการรองรับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการหรือแต่ละส่วนงานที่มีเพิ่มมากขึ้น

ขอให้แต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ชี้แจงปริมาณงาน และเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มเติม โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

นักพัฒนาชุมชน ในส่วนของสำนักปลัด อบต. จะมีทั้งหมด ๑๐ งาน ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังของพนักงาน
รท.ท.น.สป. ส่วนตำบล ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๑๗ อัตราค่ะ (รายละเอียดตามเอกสารที่เลขานุการแจกให้) และในส่วน
ของงานที่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม มีจำนวน ๔ งาน ดังนี้ค่ะ

๑. งานบริหารงานทั่วไป เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดกลาง โดยมีพื้นที่โดยรอบอาคารที่ทำงาน โดยประมาณจำนวน ๕ ไร่ มีอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ หลัง อาคารที่ทำการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ หลังอาคารหอประชุม จำนวน ๑ หลัง ห้องน้ำ และห้องละหมาดสำหรับบริการประชาชน จำนวน ๑ แห่ง และโรงจอดรถ จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอยังไม่มีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง พนักงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานทำความสะอาด และดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย ภายในอาคารที่ทำการ อบต.บางปอ และบริเวณพื้นที่โดยรอบ จึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน (ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานทำความสะอาด) จำนวน ๒ อัตรา

๒. งานนโยบายและแผนงาน เนื่องจากมีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งลักษณะและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ การบริหาร การคมนาคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงการระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ แล้วแต่กรณี รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้งานดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน (ช่วยเหลืองานนโยบายและแผนงาน) จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานการเจ้าหน้าที่ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีบุคลากรในสังกัดเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน โดยปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ คน และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๗ คน รวมทั้งสิ้น ๕๐ คน ทำให้งานบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวางแผน ทรัพยากรบุคคล การสรรหาและเลือกสรร การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้งานดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน (ช่วยเหลืองานการเจ้าหน้าที่) จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานสาธารณสุข เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้จัดซื้อรถดูแลสิ่งปฏิกูล ยี่ห้อ อีซูซุ หมายเลขทะเบียน ๘๐-๘๑๑๕ นราธิวาส เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ซึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบและรักษารถยนต์โดยเฉพาะ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบขับรถยนต์ เพื่อดำเนินการให้บริการประชาชนในการเก็บ ขนหรือกำจัดของเสียสิ่งปฏิกูล ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเสนอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถดูแลสิ่งปฏิกูล) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อทำหน้าที่ขับรถคันดังกล่าว

ผอ.กองคลัง

ในส่วนของกองคลัง จะมี ๒ กลุ่มงาน คือกลุ่มงานบริหารงานคลัง และกลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารที่เลขานุการแจกให้) และเนื่องจากกองคลังได้มีการจัดซื้อรถยนต์กระบะ ยี่ห้อมิตซูบิชิ ไทรทัน หมายเลขทะเบียน กค ๒๑๕๓ นราธิวาส เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

และยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบและรักษารถยนต์โดยเฉพาะ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบขับรถยนต์ เพื่อดำเนินการด้านการเงินกับธนาคาร ออกชำระค่าสาธารณูปโภค จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ติดต่อบริษัท ห้างร้าน ออกตรวจรับงานโครงการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ นำเจ้าหน้าที่ออกสำรวจป้ายภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ออกจัดเก็บภาษีตามโครงการบริการเคลื่อนที่ภาษีสัญจร ควบคุมดูแลรักษารถยนต์ เช่น บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ส่วนกลาง ตรวจตรา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อยๆ ในการใช้รถยนต์ คั่นดังกล่าว รวมถึงรับ-ส่ง หนังสือราชการในเขตพื้นที่และนอกพื้นที่ เพื่อให้งานราชการ มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมีพนักงานดูแลรถยนต์ให้ใช้งานได้ดีอยู่ตลอดเวลา จึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อทำหน้าที่ขับรถยนต์คั่นดังกล่าวค่ะ

ผอ.กองช่าง

ในส่วนของกองคลัง จะมีทั้งหมด ๔ งาน ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๓ อัตราครึ่ง (รายละเอียดตามเอกสารที่เลขานุการแจกให้) และเนื่องจากกองช่าง ได้มีการจัดซื้อรถยนต์กระบะ ยี่ห้อโตโยต้า ไฮลักซ์ รีโว่ หมายเลขทะเบียน กจ ๘๗๖๕ นราธิวาส เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบและรักษารถยนต์โดยเฉพาะ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบขับรถยนต์ เพื่อดำเนินการสำรวจ ควบคุม ตรวจสอบ งานก่อสร้าง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ควบคุมดูแลรักษารถยนต์ เช่น บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ส่วนกลาง ตรวจตรา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อยๆ ในการใช้รถยนต์คั่นดังกล่าว รวมถึงรับ-ส่ง หนังสือราชการในเขตพื้นที่และนอกพื้นที่ เพื่อให้งานราชการมี ประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมีพนักงานดูแลรถยนต์ให้ใช้งานได้ดีอยู่ตลอดเวลา จึงขอเสนอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อทำหน้าที่ขับรถยนต์คั่นดังกล่าวครึ่ง

ผอ.กองการศึกษา ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีการขอเพิ่ม/ยุบตำแหน่งใดครับ

เลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของในแต่ละส่วนราชการนั้น ได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาจัดทำรายงานและปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งที่ต้องการ ในระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่ามีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่งใด ซึ่งเราจะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ค่ะ

ขอชี้แจงเพิ่มเติมค่ะ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๖๘,๔๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ได้มีการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยภาระค่าใช้จ่าย ก่อนการปรับปรุง อยู่ที่ประมาณ ๑๕,๐๔๕,๙๓๓ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๐ และหลังการปรับปรุง อยู่ที่ประมาณ ๑๖,๑๕๒,๒๑๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๑ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่เพิ่มตำแหน่งพิจารณา ถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยค่ะ ส่วนงานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว จึงขอแจกเอกสารปริมาณงานเพื่อ ใช้ประกอบการพิจารณาค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ และร่วมกันเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

รองปลัด อบต.

ขอสรุปว่าเราต้องการเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้ค่ะ

- สำนักปลัด อบต. ขอเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา คือ
 ๑. ตำแหน่ง คนงาน (ช่วยเหลืองานนโยบายและแผนงาน) จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ตำแหน่ง คนงาน (ช่วยเหลืองานการเจ้าหน้าที่) จำนวน ๑ อัตรา
 ๓. ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่พนักงานทำความสะอาด) จำนวน ๒ อัตรา
 ๔. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถดูดสิ่งปฏิกูล) จำนวน ๑ อัตรา
- กองคลัง ขอเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์กองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
- กองช่าง ขอเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา นะคะ

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ

ประธานฯ มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ ถ้าทุกท่านไม่มีเสนอเรื่องใดแล้ว ผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้ครับ

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวพิชราภรณ์ อินทร์สุวรรณ)

เลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายมีแระ เจ๊ะนิ)

ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ที่ นธ ๗๖๓๐๑/-

วันที่ 9 พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๗ อัตรา เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงาน ภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนพร้อมเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) เพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเรียบร้อยแล้ว

๒. ข้อเท็จจริง

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานการเจ้าหน้าที่) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๒.๒ ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานนโยบายและแผนงาน) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๒.๓ ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่พนักงานทำความสะอาด) จำนวน ๒ อัตรา สังกัด สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๒.๔ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถดูต่งปฏิภูม) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๒.๕ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๒.๖ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

๓. ข้อ เปรียบกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

๓.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

๓.๔ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักปลัด อบต. จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ

(นางสาวพัชราภรณ์ อินทร์สุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....
.....

ลงชื่อ

(นางสาวสุรางคนาวรรณ ศิริทริฎพฤกษ์)
นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ.....
.....

ลงชื่อ

(นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

(✓) อนุมัติ ดำเนินการต่อไป

() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ

(นายมือแร่ เจ๊ะนิ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเติม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๗ อัตรา เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้ สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงาน ภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ นั้น

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ เป็นเครื่องมือกลไกที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงชื่อ

(นายมือแร เจ๊ะนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ

ปลัด อบต.....	
รองปลัด อบต.....	
หัวหน้าส่วน.....	
ตรวจ.....	
พิมพ์/ทาน.....	



ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๑ ๙/๓

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส
ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส
ถนนศูนย์ราชการ นธ ๙๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ www.narathiwatlocal.go.th หัวข้อ “รายงานมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส”

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามมติการประชุมฯ ข้างต้น ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กรณีการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน ต้องไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส มีมติเห็นชอบ สำหรับการย้าย การโอน หรือรับโอน ให้ทำความเข้าใจกัน เพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี โดยวันที่แต่งตั้งและวันที่พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ให้รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ทราบ ภายในวัน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒. กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัดให้พนักงานส่วนตำบลนำสำเนาคำสั่ง พร้อมบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล) มาขอรับบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้ที่จังหวัด) เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่

๓. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ออกคำสั่งตาม มติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งบัตรประวัติ และรายงานการเปลี่ยนแปลงบัตรประวัติ ให้สำนักงาน ก.อบต. และ ก.อบต. จังหวัดนราธิวาสทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

อนึ่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความประสงค์จะอุทธรณ์มติที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส ให้ดำเนินการยื่นอุทธรณ์ต่อประธาน ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบ มติ ตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาคริต สุรณัฐกุล)

ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส/เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร. ๐๗๓ ๖๔๒๖๔๓

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมพระศรีสุทัศน์ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส แห่งที่ ๒

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ได้ประชุมพิจารณาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ และได้มีมติรับทราบและเห็นชอบประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. เห็นชอบ รับรองรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๒. รับทราบ รายงานผลการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

(ผนวก ก.)

๓. รับทราบ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๑ อัตรา

(ผนวก ข.)

๔. รับทราบ รายงานพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๕ ราย

(ผนวก ค.)

๕. รับทราบ รายงานการผ่านทดลองปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย

(ผนวก ง.)

๖. เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๒ ราย

(ผนวก จ.)

๗. เห็นชอบ การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ

จำนวน ๓ ราย

(ผนวก ฉ.)

๘. เห็นชอบ การให้ออนและรับโอน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น

จำนวน ๙ ราย

(ผนวก ข.)

๙. เห็นชอบ การจ้างพนักงานจ้างรายใหม่ จำนวน ๑๗ ราย

(ผนวก ฉ.)

๑๐. เห็นชอบ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสอบคัดเลือกไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๒ ราย

(ผนวก จ.)

๑๑. เห็นชอบ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวน ๗ แห่ง

(ผนวก จ.)

๑๒. เห็นชอบ การโอนพนักงานส่วนตำบลไม่ครบเงื่อนไข ๒ ปี จำนวน ๓ ราย

(ผนวก จ.)

๑๓. เห็นชอบ ให้ฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ กำหนด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(ผนวก ข.)

/๑๔. เห็นชอบ...

—

๑๔. เห็นชอบ ให้ฝ่ายเลขานุการฯ ทราหรือการขออุทธรณ์คำสั่งของพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตอง อำเภอเวียง จันทวนราธิวาส ทั้ง ๒ ราย ไปยัง ก.อบต. ในประเด็นการพิจารณาเลิกจ้างพนักงานจ้างกรณีไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีต้องนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ในข้อ ๔๓ กำหนดว่า “พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชา ทำความเห็นเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นควรเลิกจ้างให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณามีมติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมตินั้น” มีวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดีของพนักงานจ้าง กรณีเว้นช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมีวิธีการคำนวณอย่างไร

๑๕. เห็นชอบ ยกอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตอง อำเภอเวียง จันทวนราธิวาส โดยไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้ง ๓ ราย ตามที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ พิจารณาเสนอ

๑๖. เห็นชอบ การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโฆสิต อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส โดยให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ทั้ง ๓ ราย ตามที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ พิจารณาเสนอ

๑๗. เห็นชอบ ยกอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ตามที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ พิจารณาเสนอ

๑๘. เห็นชอบ ให้ฝ่ายเลขานุการฯ ไปพิจารณามติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ในเรื่องการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสก่อนทุกครั้ง และเมื่อดำเนินการออกคำสั่งแล้วให้รายงาน ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสทราบ โดยให้ฝ่ายเลขานุการฯ ไปเพิ่มเติมรายละเอียดการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไปให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยให้ประสานกับผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส แล้วนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งถัดไป

๑๙. รับทราบ กำหนดการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระศรีสุทัศน์ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส
แห่งที่ ๒

ตรวจสอบถูกต้อง



(นายชาคริต สุรนิกุล)

ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส/เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

สรุปผลการประชุม ก.อบต.

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ผนวก ก.

๑. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.

- เห็นชอบกำหนดประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.

๑. “พนักงานผู้สูงอายุ” หมายความว่า พนักงานผู้สูงอายุ จ้างรายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวหรือมีกำหนดเวลาจ้าง ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

“พนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทาง” หมายความว่า พนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นผู้ที่มีความชำนาญงานหรือมีความเชี่ยวชาญงานเฉพาะทางด้านต่าง ๆ ในลักษณะส่งเสริม สนับสนุนให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนาการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

“พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง” หมายความว่า พนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นผู้ที่ปรึกษาเฉพาะทางด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. พนักงานผู้สูงอายุ เป็นผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า ๖๐ ปี โดยมีใบรับรองแพทย์ซึ่งระบุว่ามีความสามารถปฏิบัติงานได้

๓. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานผู้สูงอายุ

๓.๑ ตำแหน่งพนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทาง เป็นผู้ที่เคยรับราชการตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือตั้งแต่ระดับอาวุโสขึ้นไป หรือตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

๓.๒ ตำแหน่งพนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง เป็นผู้ที่เคยรับราชการเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งประเภทบริหาร หรือข้าราชการ ประเภทอื่นที่มีประเภทตำแหน่งและระดับเทียบเท่าหรือสูงกว่า

๔. การกำหนดตำแหน่ง

ไม่ต้องขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานผู้สูงอายุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ให้นำค่าใช้จ่ายจากการจ้างพนักงานผู้สูงอายุมาคำนวณรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. การสรรหา

๕.๑ การสรรหาพนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทางดำเนินการสรรหาโดยวิธีการ สัมภาษณ์ เพื่อประกาศรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทางด้าน...

๕.๒ การสรรหาพนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อประกาศรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานผู้สูงอายุ ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้าน...

๖. การจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งจ้างและกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ปีงบประมาณ //

๒. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ.

- เพื่อให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงมีมติเห็นชอบกำหนดประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. กรณี ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา ให้ผู้สมัครสอบคัดเลือกหรือผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหารเสียค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกสำหรับตำแหน่งที่สมัคร ตำแหน่งละไม่เกิน ๘๐๐ บาท โดยให้ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้กำหนดแล้วแต่กรณี

๒. ให้สามารถนำค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกไปเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกได้ทุกรายการ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๓. คู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- เห็นชอบคู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การเรียกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (บัญชีการเรียกสำรอง)

- เห็นชอบให้เรียกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (บัญชีการเรียกสำรอง) ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องส่งหนังสือเรียกรายงานตัวภายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ให้แจ้งผู้สอบแข่งขันได้ที่เรียกรายงานตัวให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันรายงานตัว โดยสามารถนำเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์อื่นใดแจ้งเป็นการล่วงหน้าได้

๕. แนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี

- เพื่อให้การดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการจ่ายเงินรางวัลประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงเห็นควรพิจารณาเห็นชอบแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล สรุป ดังนี้

๑. ประเด็นคุณสมบัติผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

๑.๑ กรณีพนักงานจ้างปฏิบัติงานจริงครบ ๘ เดือน (เดือน ต.ค. ถึง พ.ค.) และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑ ครั้ง ต่อมาลาออกจากราชการหรือไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ให้ถือว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือกรณีพนักงานจ้างปฏิบัติงานจริงครบ ๘ เดือน (เดือน ก.พ. ถึง ก.ย.) และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ต่อมาลาออกจากราชการหรือไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ให้ถือว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

๑.๒ กรณีพนักงานจ้างมีการปรับปรุงตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

๑.๓ กรณีพนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในแห่งเดียวกัน โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ให้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

๒. ประเด็นคุณสมบัติต้องการบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี กรณีกำหนดให้ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ หมายความว่าอย่างไร การคำนวณคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้คำนวณจากสองส่วนรวมกัน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่งคะแนนของตัวชี้วัด ๙๐ คะแนน และส่วนที่สองคะแนนของ LPA ๑๐ คะแนน

๖. ทหหรือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ สิบเอก ขาญณรงค์ สังข์คำ

ผนวก ก.

บัญชีขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
(เอกสารแนบมติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗)

ตำแหน่งปัจจุบัน (ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)		ตำแหน่งปรับ/เพิ่ม/ลด	ประจำปีงบประมาณ			ค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕	เหตุผลความจำเป็น	ความเห็น คณะอนุฯ	มติ ก.อบต. จ.นราธิวาส
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	๑. อบต.บางปอ					ก่อนปรับปรุง ๒๒.๐๐			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (กลาง) (ว่าง)								
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต้น)								
	สำนักปลัด อบต.					หลังปรับปรุง ๒๓.๖๑			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (ต้น) (ว่าง)								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)								
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)								
๖	นิติกร (ชก.)								
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)								
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)								
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)								
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								
๑๓	พนักงานดับเพลิง								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงาน (๑๓) (ว่าง ๑)	คนงาน					มีการกิจเพิ่มมากขึ้น	เห็นชอบ	เห็นชอบ
		พนักงานขับรถยนต์					ไม่มีพนักงานขับรถา	เห็นชอบ	เห็นชอบ
	กองคลัง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (กลาง)								
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)								
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (ว่าง)								
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)								
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ว่าง)								
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)								
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	คนงาน (๑)	พนักงานขับรถยนต์					ไม่มีพนักงานขับรถา	เห็นชอบ	เห็นชอบ

ผนวก ก.

ตำแหน่งปัจจุบัน (ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)		ตำแหน่งปรับ/เพิ่ม/ลด	ประจำปีงบประมาณ			ค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕	เหตุผลความจำเป็น	ความเห็น คณะอนุฯ	มติ ก.อบต. จ.นราธิวาส
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒๕ ผู้อำนวยการกองช่าง (ต้น) ๒๖ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง) ๒๗ นายช่างโยธา (อส.) ๒๘ นายช่างโยธา (ขง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๙ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป ๓๐ คนงาน (๓) กองการศึกษา ฯ ๓๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (กลาง) ๓๒ นักวิชาการศึกษา (ชก.) ๓๓ นักสันทนการ (ปก./ชก.) (ว่าง) ๓๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกตืเต ๓๕ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รองจัดสรร) ๓๖ ครู (ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓๗ ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดนูรุลอิสซัน ๓๘ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รองจัดสรร) ๓๙ ครู (ชพ.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔๐ ผู้ดูแลเด็ก (๑) หน่วยตรวจสอบภายใน ๔๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ว่าง	๑. อบต.บางปอ (ต่อ) กองช่าง ๒๕ ผู้อำนวยการกองช่าง (ต้น) ๒๖ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง) ๒๗ นายช่างโยธา (อส.) ๒๘ นายช่างโยธา (ขง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๙ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป ๓๐ คนงาน (๓) กองการศึกษา ฯ ๓๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (กลาง) ๓๒ นักวิชาการศึกษา (ชก.) ๓๓ นักสันทนการ (ปก./ชก.) (ว่าง) ๓๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกตืเต ๓๕ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รองจัดสรร) ๓๖ ครู (ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓๗ ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดนูรุลอิสซัน ๓๘ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รองจัดสรร) ๓๙ ครู (ชพ.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔๐ ผู้ดูแลเด็ก (๑) หน่วยตรวจสอบภายใน ๔๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ว่าง	พนักงานขับรถยนต์	+๑				ไม่มีพนักงานขับรถฯ	เห็นชอบ	เห็นชอบ

