



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริการงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๐

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

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

- ๔ -

/๓.๕ การวิเคราะห์....

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด องค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านเนินจึงนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน (การตรวจประเมิน LPA)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านเนินเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ที่มุมมองต่าง ๆ อาจทำให้กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันกันได้ ซึ่งถ้าหากองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านเนินเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์กรการบริหารส่วนตำบลข้างเคียงจำนวนสามหน่วยงาน (ตามตารางข้างล่าง) ซึ่งเป็นองค์กรการบริหารส่วนตำบลที่มี ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์กรการบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังขององค์กรการบริหารส่วนตำบลข้างเคียงลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้น ในเรื่องของการ

กำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานข้างเคียงแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

/ลดตำแหน่ง...

- ๕ -

ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นจากการประกาศรับโอน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เกินร้อยละ ๔๐

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง

อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
อบต.บ้านเนิน	๔	๑๗	-	-	๑
อบต.ไสหมาก	๔	๑๕	-	๑	๑๐
อบต.เสื่อหิง	๔	๑๕	๒	-	๙
อบต.ท่าขนาน	๔	๑๗	๑	๕	๕

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

- ๖ -

/๔. สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน และแนวทางการแก้ไข โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุดและ ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมืองเพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม บางเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. ทางระบายน้ำลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำเหมืองส่งน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ประชาชนบางหลังคาเรือนยังไม่มีระบบไฟฟ้า และพื้นที่สาธารณะหลายแห่งยังไม่ได้ขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึง

๔. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน แต่ระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมานานหลายปีแล้ว ทำให้ถังลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้งจนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พังต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี บางครั้งเกิดปัญหาน้ำแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา บางพื้นที่พบปัญหาสภาพน้ำกร่อยไม่สามารถทำนาได้ ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

๖. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสิ่งของใช้ไปรษณีย์อนุญาต ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน แต่ในภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่จะติดไวไฟให้ลูกหลานตนเองที่กำลังเรียนหนังสือได้ใช้เฉพาะคร่ำเรือนกับการบริการของ TOT เป็นต้น

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกื้อหนุนภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ๗ -

/ความต้องการ...

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทั้งถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง
๕. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ ในการอุปโภค บริโภค
๖. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๗. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๘. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๑๐. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๑๑. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
๑๒. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๓. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
๑๔. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นแต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญเพื่อการบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
 ๒. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
 ๓. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
 ๔. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกกลืนจากเยาวชน
 ๕. ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
 ๖. สถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ยังไม่เพียงพอ
- ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีการประชาคมหมู่บ้านเพื่อหาแนวทางแก้ไข และป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดภัย จึงทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีอายุยืนยาว เป็นพิเศษ ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ยังมีค่อนข้างน้อย

๒. ในเขตพื้นที่ของในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ส่วนใหญ่มี อากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น

- ๘ -

๔. ปัญหา...

๔. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลยเพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินจะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเองและประสานมายังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดอบรมทั้งทางโลกและทางธรรม ก็สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การติดตามสภาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความตระหนักและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชนโดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่าง ๆ การปรับภูมิทัศน์ในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ลมลมภาวะโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอและใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

สภาพเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ยังมีปัญหาการขาดผลผลิตตกต่ำประชาชนยังว่างงาน ไม่มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เนื่องจากขาดอาชีพเสริมหลังหมดฤดูกาลผลไม่ การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนยังไม่เข้มแข็งพอ การส่งเสริมอาชีพขาดการต่อเนื่อง เพราะการทำงานของกลุ่มอาชีพมีเพียงไม่กี่คน ขาดสถานที่ดำเนินงาน สถานที่ท่องเที่ยวยังขาดการส่งเสริมดูแลอย่างจริงจังดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอะไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนดีขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงานการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆเช่นปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรปัญหาเศรษฐกิจ ฯลฯซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาก็เป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัย

งบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และรองรับการขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีอาชีพหลัก คือ การเกษตร รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและ

- ๙ -

/ปริมาณของ...

ปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจในทุกๆ ด้านให้การส่งเสริมอาชีพอย่างต่อเนื่อง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้งการเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และต้องการความรู้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร เพราะลดปัญหาการกดราคาระผลผลิต

๔ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกีฬานันทนาการ

ปัญหา

ในตำบลบ้านเนิน ยังขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกายและที่พักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ การพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา มีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอน เด็กที่เข้ารับการศึกษามีปัญหาด้านโภชนาการ เนื่องจากตอนเช้าไม่ได้รับสารอาหารที่เพียงพอ

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม เลี้ยงกุ้ง ส่งผลให้เกิดการทำลายของระบบนิเวศน์ ทำให้น้ำมีสารเคมีปนเปื้อนจากการเลี้ยงกุ้ง ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อสร้างเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนหวงแหน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕ ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองการบริหารสามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร

๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินมีความ

เชื่องช้า

๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน - ๑๐ -

/๕. สถานที่...

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน บางส่วนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงาน เช่น การประชุม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้ ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และ บางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหาไม่จำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินมีน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่าง ๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้าน ในด้านต่าง ๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตาม ข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลาอีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินและสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วนเป็นธรรม เพื่อมีรายได้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและ

สนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

/๕.ภารกิจ...

- ๑๑ -

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นตลอดจนการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ภารกิจดังกล่าวแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๔) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การมีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) และ (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

- ๑๒ -

/(๔) การรักษา...

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๗) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๗) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๘) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๑๐) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
(๒) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕ (๓))

/ (๓) การคุ้มครอง...

- ๑๓ -

- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย (มาตรา ๑๖ (๑๕))
(๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
(๖) การหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
(๗) การกีดกันใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ
(๘) กำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))
(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
(๑๐) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๓๑))

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภาพรวมของตำบลบ้านเนิน โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เพื่อ ประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง ประชากรมีความพร้อมที่จะหารายได้เสริมเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

จุดอ่อน ประชากรในพื้นที่ขาดแหล่งเงินทุน

โอกาส ประชากรได้รับโอกาสจากหลาย ๆ หน่วยงานในการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงาน รวมทั้งงบประมาณอุดหนุนจาก อปท.ในพื้นที่

อุปสรรค ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ยังไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควรขาดช่องทางการจำหน่าย

๑.๒ ด้านคมนาคม

จุดแข็ง เส้นทางเดินทางในตำบลมีความสะดวก และมีการเชื่อมต่อเส้นทางใน การเดินทางทำให้ประชาชนมีความสะดวกในการเดินทาง

จุดอ่อน งบประมาณในการก่อสร้าง / ซ่อมแซมมีจำกัด

โอกาส มีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือในการซ่อมแซมถนนให้ใช้การได้ดี

อุปสรรค พื้นที่มีขนาดกว้างและมีถนนหลายสายต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๑.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง มีการรวมกลุ่มของประชาชนในการสร้างรายได้เสริมให้กับครอบครัว

จุดอ่อน ประชาชนในวัยแรงงานละทิ้งถิ่นฐานไปทำงานยังต่างถิ่น

โอกาส หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

อุปสรรค ประชาชนยังขาดทักษะและมีฝีมือในการประกอบอาชีพ

๑.๔ ด้านพัฒนาแหล่งน้ำ

จุดแข็ง ตำบลบ้านเนินมีศักยภาพในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการ
ได้ตลอดปี
จุดอ่อน พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขังเป็นเวลานาน

โอกาส...

- ๑๔ -

โอกาส มีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาสนับสนุนงบประมาณในการช่วยเหลือเพื่อพัฒนา
แหล่งน้ำทั้งอุปโภค – บริโภค

อุปสรรค ประชาชนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาแหล่งน้ำ

๑.๕ ด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการให้บริการประชาชนได้รวดเร็วและทันสมัย

จุดอ่อน การบริหารจัดการยังไม่เข้าสู่ระบบ ขาดการประสานงานที่ต่อเนื่อง

โอกาส หน่วยงานของรัฐภายนอกจัดให้มีการอบรมร่วมกับเจ้าหน้าที่

อุปสรรค มีงบประมาณจำกัด บุคลากรขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๖ ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง มีการรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพของประชาชนสม่ำเสมอ

จุดอ่อน ไม่มีสถานพยาบาลที่เพียงพอต่อจำนวนประชากร

โอกาส โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ร่วมกับ อบต.ร่วมมือกับบรรณรักษ์
ป้องกันโรคติดต่อ

อุปสรรค ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพของตนเอง

๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง มีสถานศึกษาเพียงพอที่จะรองรับจำนวนนักเรียนในพื้นที่

จุดอ่อน บุคลากรทางการศึกษาขาดการฝึกอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

โอกาส มีการขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนในพื้นที่

อุปสรรค ขาดงบประมาณและบุคลากร รวมทั้งสถานที่ในการบริหารด้านการศึกษา

๑.๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง ภายในตำบลบ้านเนิน – บ้านกลางมีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังคงความสมบูรณ์

จุดอ่อน ขาดมาตรการที่ชัดเจนในด้านจัดการสิ่งแวดล้อม

โอกาส ได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ หน่วยงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และภาครัฐ
ไม่มีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดการสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖ , ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่ง

กฎหมายได้ให้อำนาจรองรับไว้ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑๕ -

/๖. การกิจหลัก...

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การพัฒนาสวัสดิการสังคม
๒. การพัฒนาสาธารณสุข
๓. การพัฒนาสร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๔. การสร้างความเข้มแข็งชุมชน สนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ สะพาน และอาคารสถานที่
๖. การพัฒนา ปรับปรุง และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
๗. การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาระบบน้ำอุปโภค – บริโภคและน้ำเพื่อ

การเกษตร

๘. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
๙. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๑๐. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้
๑๑. การส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๑๒. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๑๓. การพัฒนา พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน
๑๕. การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพในการบริหารเพื่อให้

การบริการที่ดีแก่ประชาชนและเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

๑๖. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

การกิจรอง

๑. พื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาถึงแม้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก มีการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านประกอบกับมีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ทำให้ปฏิบัติงานให้ลุล่วง

- ๑๖ -

/ประสิทธิภาพ...

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีความเหมาะสม และยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้ประกาศรับโอนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไปแล้ว และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นจากการประกาศรับโอน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เกินร้อยละ ๔๐

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน

- ๑๗ -

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

/๓. มีผู้หญิง...

๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๓. มีภาระหนี้สิน

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

โอกาส O

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

ข้อจำกัด T

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

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

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

/๘.๒ การวิเคราะห์...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๑๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	(๔๔,๙๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๗,๘๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๕,๘๘๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๗,๘๐๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	(๒๙,๘๑๐)
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๑๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๑๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
๑๗	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

/ที่ ชื่อสายงาน...

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ต้นตม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
(๕)	รวม		๑๘	๑๗	๖,๘๕๕,๕๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	๒๒๑,๖๕๐	๒๒๕,๘๕๐	๒๒๙,๕๖๐	๗,๔๑๒,๐๕๐	๗,๖๓๗,๘๘๐	๗,๘๖๗,๔๕๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๕%															๑,๑๑๑,๘๐๖	๑,๑๔๕,๖๘๒	๑,๑๘๐,๑๑๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๕๒๓,๘๕๖	๘,๗๘๓,๕๖๒	๙,๐๔๗,๕๕๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๓๓	๒๖,๘๒	๒๖,๓๑	

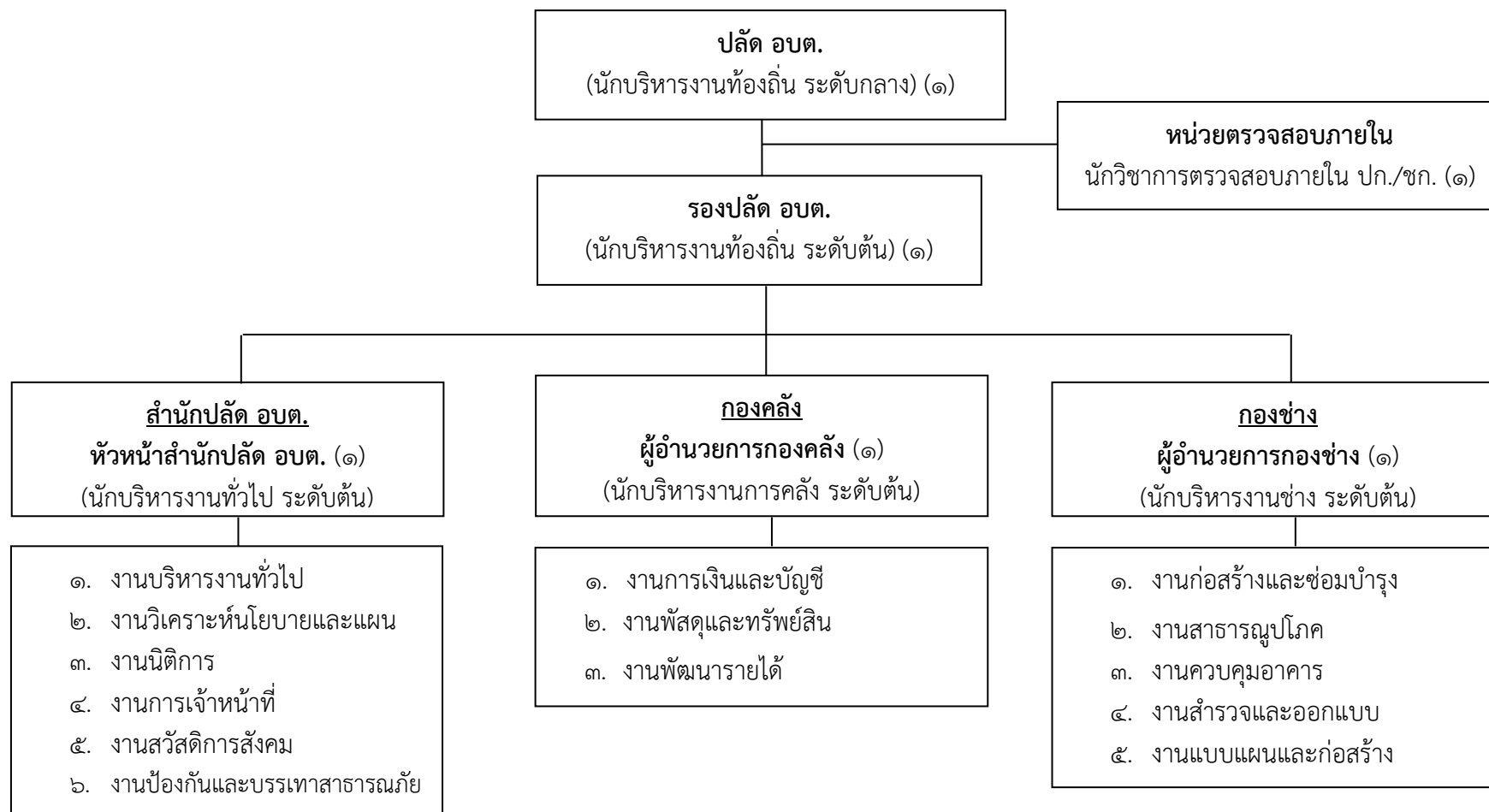
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาณูปาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๙,๗๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๑,๑๘๕,๐๐๐ บาท = (๒๙,๗๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๙,๗๐๐,๐๐๐ = ๓๑,๑๘๕,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๒,๗๔๔,๒๕๐ บาท = (๓๑,๑๘๕,๐๐๐ x ๕%) + ๓๑,๑๘๕,๐๐๐ = ๓๒,๗๔๔,๒๕๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๔,๓๘๑,๔๖๒.๕๐ บาท = (๓๒,๗๔๔,๒๕๐ x ๕%) + ๓๒,๗๔๔,๒๕๐ = ๓๔,๓๘๑,๔๖๒.๕๐)

- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

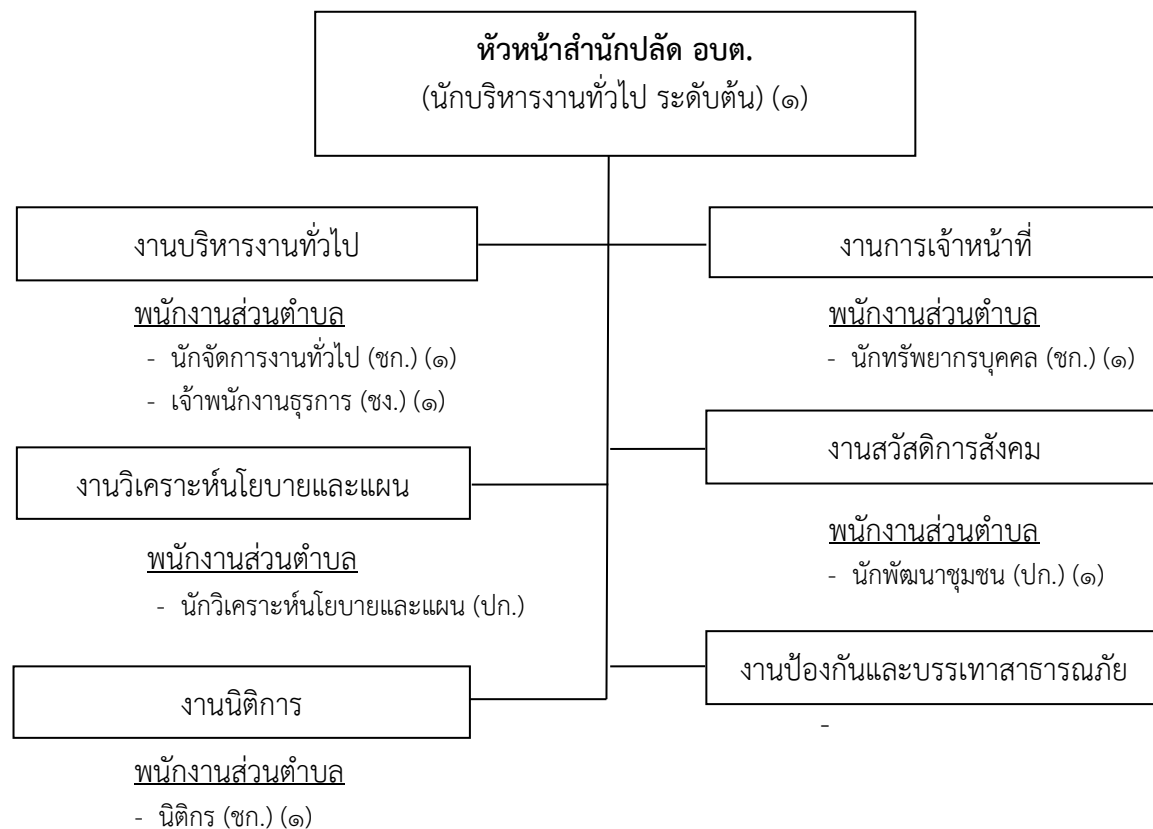
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน



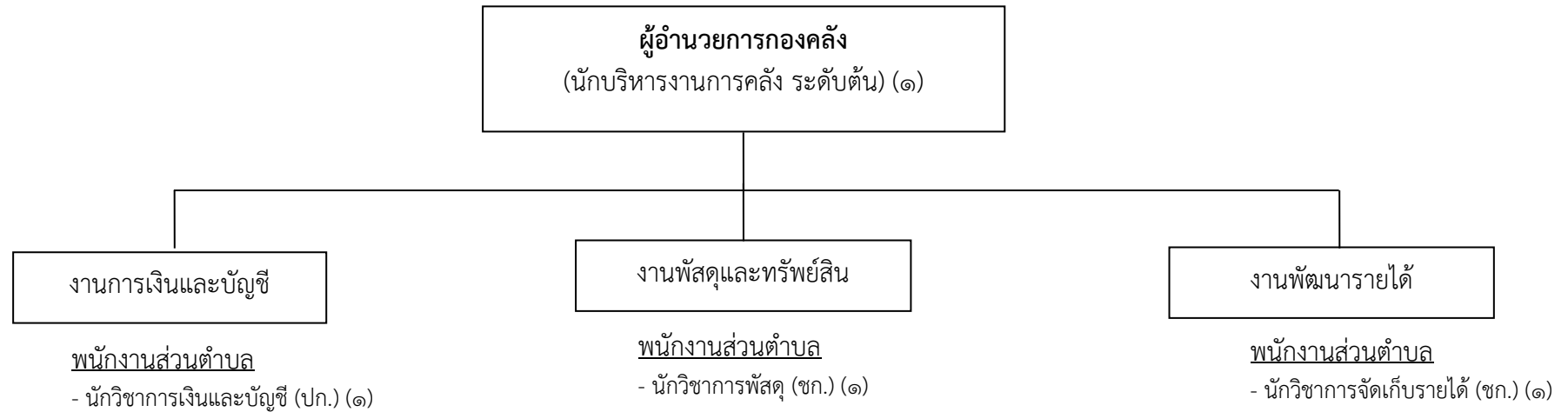
/กรอบโครงสร้าง...

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน		๑	-	-	๒	๓	-	-	-	๑	-	-	-	๗

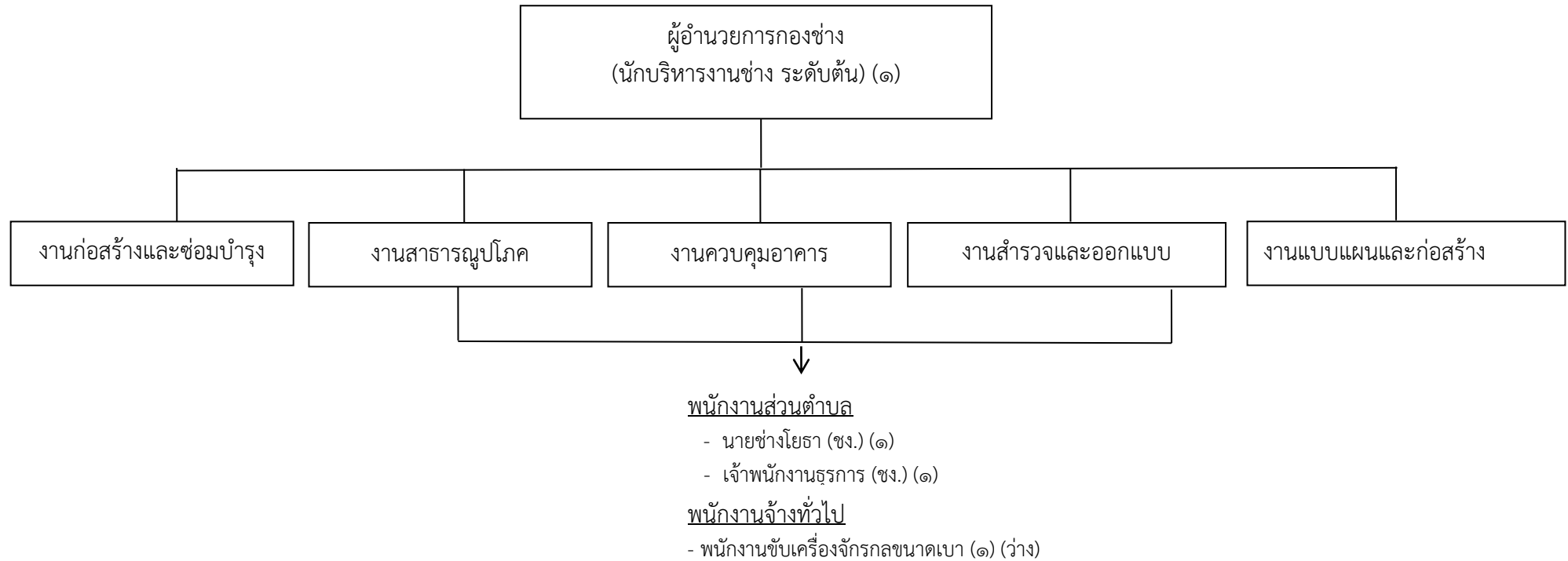
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อส.		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-		-	-	-	-	๔

/กรอบโครงสร้าง...

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ขง.	อส.		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๔

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน



พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสุทิน สังข์แก้ว	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐X๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
๒	นายจรรยา บุญชูวงศ์	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)											
๓	นางปิยะนุช แก้วมาก	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๔	นางสุภาภรณ์ พรหมดวง	บธ.บ. (การบริหารทั่วไป)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางโสภา ถาวรสังข์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๖	นายยงยุทธ หนูทองแก้ว	ศศ.บ. (ประวัติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐X๑๒)	-	-	๓๓๓,๖๐๐
๗	นายสันหุฒิ วรรณเวท	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๘	นายสมเกียรติ กรุงเทพ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๙	นายเสน่ห์ สังข์แก้ว	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
	กองคลัง (๐๔)											
๑๐	นางวนิดา สังข์กล่อม	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๑๑	นางสาววันวิสาข์ หัสตุต	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๑๒	นางสุนีย์ นพภาพันท์	บช.บ. (การเงิน)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๓	นางสาวชยาภรณ์ รอดไฟ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
	กองช่าง (๐๕)											
๑๔	พ.จ.อ.นันทพล ปึกษา	วท.บ. (วิศวกรรมเครื่องกลยานยนต์)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นายสุวัฒน์ วัฒนสุนทร	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐X๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๖	นางจารีย์ บุญชูวงศ์	ปวท. (การเลขานุการ)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐X๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล- ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล- ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๑๘	นางจุรีรัตน์ ยาวส่ง	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐบาล คือการพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้โลกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันมี

๒. ยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีกาเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill

Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ที่ ๑๙๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

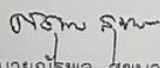
อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ และ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) 
(นายณัฐพล สุขบาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

สำเนาถูกต้อง

๑๓ ๕

(นางโสภา ทวารสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดจังหวัด สำนักรับใช้สังคมการบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ที่ นส.๘๖๐๐๑/๓๐๑

วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ครอบคลุมใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ที่ ๑๘๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุม จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันอังคาร ที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(นายณัฐพล สุขบาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน/ประธานกรรมการ

- ทราบ

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ๑. นายสุทิน สังข์แก้ว | ปลัด อบต. |
| ๒. นายจรูญ บุญชูวงศ์ | รองปลัด อบต. |
| ๓. นางปิยะนุช แก้วมาก | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. |
| ๔. นางวนิดา สังข์ล้อม | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๕. พ.จ.อ.นันทพล ปักษา | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๖. นางโสภา ถาวรสังข์ | นักทรัพยากรบุคคล |

สำเนาถูกต้อง

(นางโสภา ถาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันอังคาร ที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
๓.๑ การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

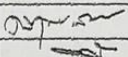
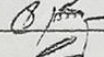
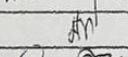
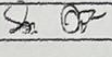
สำเนาถูกต้อง

๑๓ ๕

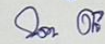
(นางโสภา ทวารสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณัฐพล สุขบาล	นายก อบต.		ประธานกรรมการ
๒	นายสุทิน สังข์แก้ว	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นายจรูญ บุญชูวงศ์	รองปลัด อบต.		กรรมการ
๔	นางวนิดา สังข์ล้อม	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	พ.จ.อ.นันทพล บัณฑิต	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางปิยะนุช แก้วมาก	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ/เลขานุการ
๗	นางโสภา ถาวรสังข์	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง



(นางโสภา ถาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาพร้อมแล้ว นายณัฐพล สุขบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เป็นประธานกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องการพิจารณาการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

นายณัฐพล สุขบาล
นายก อบต.

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีคำสั่งที่ ๑๘๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวน และตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับการกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ และเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน การกิจ และเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ขอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงปริมาณงานภารกิจและงบประมาณ นั้น และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และขณะนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ อบต.บ้านเนิน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ โดยจะต้องส่งร่างแผนให้คณะอนุกรรมการตรวจสอบฯ ในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ดังนั้นในส่วนของการจัดทำแผนอัตรากำลังขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดในที่ประชุมทราบ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต้องมีขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน กจ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

/โดยมีขอบเขต...

สำเนาถูกต้อง

๒๕

(นางโสภา ถาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางโสภา ถาวรสังข์
นักทรัพยากรบุคคล

โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. หลักการและเหตุผล ให้ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้ อบท. มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ ตามเหตุผลและความจำเป็นของ อบท.

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีนโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)

สำเนาถูกต้อง



(นางเสภา ถาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/โดยหลักการ...

โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูล เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อ วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมี กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะงาน เช่น งาน กำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนอัตราต่อ หน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็น การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึด โยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการ พิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถาม ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการ

สำเนาถูกต้อง

(นางโสกา ดาวรังษ) 
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/เรื่อง...

เรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ที่มุมมองต่าง ๆ อาจทำให้กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน รณสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน และแนวทางการแก้ไข โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านเศรษฐกิจ ๓. ด้านสังคม ๔. ด้านการเมือง การบริหาร ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการสาธารณสุข ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ อปท.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นตลอดจนการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖) ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำเนาถูกต้อง

๒๐ ๐๖
(นางโสภา ถาวรสังข์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๘.๑ โครงสร้าง ๘.๒ การวิเคราะห์การ
กำหนดตำแหน่ง
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา
ที่ นศ ๐๐๒๓.๒๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๐
ได้แจ้ง อบต.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดให้ความเห็นชอบ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านเนิน จัดส่งเพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ในวันที่ ๔ กรกฎาคม
๒๕๖๐ เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๒.๐๐ น. และสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดได้แจ้งว่า
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่างแผนเดิมไว้ และให้ปรับปรุงตำแหน่งเฉพาะที่ไม่
เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการก่อน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด
ประสงค์จะปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือยุบเลิก
ตำแหน่ง ให้เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดในช่วงหลังจากประกาศใช้
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้ว

นายสุทิน สังข์แก้ว
ปลัด อบต.

ตามที่เลขานุการชี้แจงเชิญชี้แจงรายละเอียดในที่ประชุมทราบกรรมการทุกท่าน
มีความคิดเห็นเป็นอย่างไรบ้างครับ ขอให้เสนอมาได้ครับ
ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขอให้กรรมการทุกท่านดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนตามหนังสือสั่งการที่
เลขานุการได้แจ้งและแจกให้คณะกรรมการไปแล้ว ก็ขอให้ทุกส่วนราชการนำ
ข้อมูลมาวิเคราะห์กันครับ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินได้กำหนด
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต.
กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย
หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับ
บัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น
ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี
ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ
และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการ
บังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละ
ตำแหน่งควรมี

สำเนาถูกต้อง

๑๓ ๐๕

(นางโสภา ถาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/เป็นสำคัญ...

เป็นสำคัญ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินใช้แผนอัตรา ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีอัตรากำลังทั้งหมด ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
สำนักงานปลัด อบต.	
๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นิติกรชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๑. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน ๒ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
--	---------------

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
---------------------------	---------------

ปัจจุบันแผนอัตรากำลังของ อบต.บ้านเนิน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควร
เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของ
งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ก็ขอให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ค่างานแต่ละ
ตำแหน่งเพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับงานและภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.
การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา
และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ
ราชการ ดังนี้

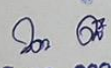
จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

/๑,๓๘๐...

สำเนาถูกต้อง

(นางโสกา ดารสังข์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐
นาที ให้ทุกส่วนราชการคำนวณตามสูตรนี้นะครับ

นางปิยะนุช แก้วมาก ในส่วนของสำนักปลัด อบต. มีพนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา และโครงสร้างการแบ่ง
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ส่วนราชการในสำนักปลัด อบต.มี ๖ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานนิติการ ๔. งาน
การเจ้าหน้าที่ ๕. งานสวัสดิการสังคม ๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ทั้งนี้ สำนักปลัด อบต. ได้คำนวณแสดงค่างานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัด อบต.ทุก
ตำแหน่ง ซึ่งได้แจกให้กรรมการทุกท่านแล้ว เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนด
ตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านเนิน ในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ จึงมีความเห็นว่าสำนักปลัด อบต. มีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้
กำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ เพื่อให้
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะ
รองรับใน ๓ ปีข้างหน้าได้ และสำนักปลัด อบต. ไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการจึง
ไม่ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงตำแหน่งไว้รองรับค่ะ

นางวนิดา สังข์ล้อม
ผู้อำนวยการกองคลัง

ในส่วนของกองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา และโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการในกองคลังมี ๓ งาน คือ ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและ
ทรัพย์สิน ๓. งานพัฒนารายได้ ทั้งนี้กองคลังได้คำนวณแสดงค่างานที่เกิดขึ้นของ
กองคลัง ทุกตำแหน่งซึ่งได้แจกให้กรรมการทุกท่านแล้ว เพื่อใช้เป็นกรอบในการ
กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ
บริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงมีความเห็นว่ากองคลังมีความเหมาะสมเพียงพอในการ
ใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ เพื่อให้
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะ
รองรับใน ๓ ปีข้างหน้าได้ และกองคลังไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการจึงไม่ต้องมี
การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงตำแหน่งไว้รองรับค่ะ

พ.จ.อนันท์พล ปักษา
ผู้อำนวยการกองช่าง

ในส่วนของกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา และโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการในกองช่าง มี ๕ งาน คือ ๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๒. งาน
สาธารณูปโภค ๓. งานควบคุมอาคาร ๔. งานสำรวจและออกแบบ ๕. งานแบบ
แผนและก่อสร้าง ทั้งนี้กองช่างได้คำนวณแสดงค่างานที่เกิดขึ้นของกองช่างทุก
ตำแหน่ง ซึ่งได้แจกให้กรรมการทุกท่านแล้ว เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนด
ตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านเนิน ในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ จึงมีความเห็นว่ากองช่างมีความเหมาะสม

/เพียงพอ...

สำเนาถูกต้อง

๑๓ ๖๕
(นางโสภา ถาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เพียงพอในการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะรองรับใน ๓ ปีข้างหน้าได้ และกองช่างไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการจึงไม่ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงตำแหน่งไว้รองรับครับ

นายสุทิน สังข์แก้ว
ปลัด อบต.

ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในหน่วยตรวจสอบภายในมี ๓ งาน คือ ๑. งานตรวจสอบภายใน ทั้งนี้หน่วยตรวจสอบภายในได้คำนวณแสดงค่างานที่เกิดขึ้นของหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้แจ้งให้กรรมการทุกท่านแล้ว เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ในการจัดแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงมีความเห็นว่าหน่วยตรวจสอบภายในมีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะรองรับใน ๓ ปีข้างหน้าได้ และหน่วยตรวจสอบภายในไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการจึงไม่ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงตำแหน่งไว้รองรับครับ สรุปได้ว่าตามกรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานส่วนตำบลที่มีคนครอง จำนวน ๑๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (เป็นตำแหน่งว่าง) ที่ผ่านมาถึงเมืองการปกครองส่วนตำบลบ้านเนินมีการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก มีการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านประกอบกับมีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ทำให้ปฏิบัติงานให้ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินเปรียบเทียบกับจำนวนอัตราค่าจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงจำนวน ๓ หน่วยงาน (ตามตารางข้างล่าง) ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ ติดต่อกัน และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกัน แนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานข้างเคียงแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลด ตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐

สำเนาถูกต้อง



(นางโสกา ถาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ตาราง...

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง

อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
อบต.บ้านเนิน	๔	๑๗	-	-	๓
อบต.ไสหมาก	๔	๑๕	-	๑	๑๐
อบต.เสือเหิง	๔	๑๕	๒	-	๘
อบต.ท่าขบวน	๔	๑๗	๑	๕	๕

นายณัฐพล สุขบาล
นายก อบต.

สรุปว่าทุกส่วนราชการได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีนโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วน ตำบลรวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้และ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ทุกส่วนราชการได้ยืนยันให้คงเดิมโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่กรรมการเสนอ

นายณัฐพล สุขบาล
นายก อบต.

เมื่อกรรมการเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ก็ขอให้กรรมการจัดทำและเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จัดเตรียม มาแล้ว ประกอบจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการที่กล่าวไว้ข้างต้น

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

มอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

สำเนาถูกต้อง



(นางโสกา ทาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/นางโสกา...

นางโสภา ถาวรสังข์
นักทรัพยากรบุคคล

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

นายณัฐพล สุขบาล
นายก อบต.

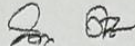
เรื่องอื่นๆ

ท่านคณะกรรมการท่านใดมีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีขอปิดการ
ประชุม

ปิดประชุมเวลา

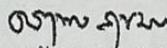
๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)


(นางโสภา ถาวรสังข์)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)


(นายณัฐพล สุขบาล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง



(นางโสภา ถาวรสังข์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๒ งานเลขานุการและงานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- ๑.๑.๓ งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ
- ๑.๑.๔ งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ
- ๑.๑.๕ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- ๑.๑.๖ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและ ตามนโยบายของทางราชการ

- ๑.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ๑.๑.๙ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๒.๑ งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
- ๑.๒.๒ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบพิจารณาวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบล และหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำเนาถูกต้อง

(นางสีลา ท้าวสิงห์)

นายกทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/๑.๒.๓ งานจัดทำ...

- ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี
๑.๒.๔ งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๒.๕ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบาย
ของทางราชการ
๑.๒.๖ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและ
งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
๑.๒.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ
๑.๓.๑ งานจัดทำข้อบังคับตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๓.๒ งานดำเนินการรับ ดำเนินการเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์
๑.๓.๓ งานดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญาและทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลและ
ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๓.๔ งานตรวจสอบความถูกต้อง การขออนุมัติ การดำเนินการตามข้อบังคับตำบลก่อน
การบังคับใช้
๑.๓.๕ งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๓.๖ งานนิติกรรมอื่น ๆ
๑.๓.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ
๑.๔.๑ งานบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล
๑.๔.๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
๑.๔.๓ งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
๑.๔.๔ งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๑.๔.๕ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือกการย้าย การ
โอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน
๑.๔.๖ งานบรรจุและแต่งตั้ง จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียน
ประวัติงานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
๑.๔.๗ งานประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ
๑.๔.๘ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
๑.๔.๙ งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่
สูงขึ้น
๑.๔.๑๐ งานการลาทุกประเภท
๑.๔.๑๑ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
๑.๔.๑๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร
งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
๑.๔.๑๓ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- สำเนาถูกต้อง**

(นางสีภา ถาวรสังข์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
/๑.๕ งานสวัสดิการ...

๑.๕ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

๑.๕.๒ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี

๑.๕.๓ งานด้านพัฒนาเด็กและเยาวชน

๑.๕.๔ งานด้านส่งเสริมผู้สูงอายุและคนพิการ

๑.๕.๕ จัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ

๑.๕.๖ งานแสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน

๑.๕.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๖.๑ งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

๑.๖.๒ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย

๑.๖.๓ งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น วาตภัย อุทกภัย

๑.๖.๔ งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ

๑.๖.๕ งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๖.๖ งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน

๑.๖.๗ งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร

๑.๖.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย รายรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งานดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๑.๑ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน

๒.๑.๒ งานการซื้อและการจ้าง

๒.๑.๓ การจัดสรรเงินต่างๆ

๒.๑.๔ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท

๒.๑.๕ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย

๒.๑.๖ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท

๒.๑.๗ งานจัดทำงบประมาณการรายรับและรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

๒.๑.๘ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ

๒.๑.๙ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๑.๑๐ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำเนาถูกต้อง

๑๒ ๐๕

(นางโสภา ทวารสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๒.๑ งานพัสดุ

๒.๒.๒ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ

๒.๒.๓ งานการตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุและการจำหน่ายพัสดุ

๒.๒.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๓.๑ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

๒.๓.๒ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

๒.๓.๓ งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๓.๔ งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี

๒.๓.๕ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ

๒.๓.๖ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๓.๗ งานแผนที่ภาษี

๒.๓.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน

๓.๑.๒ งานก่อสร้าง สะพาน เขื่อนทดน้ำ

๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๑.๔ งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๑.๕ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๒.๑ งานประสานกิจการประปา

๓.๒.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๒.๓ งานระบายน้ำ

๓.๒.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

สำเนาถูกต้อง

๐๒ ๐๕

(นางโสภา ทวารสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓.๓ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๓.๑ งานประเมินราคา

๓.๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร

๓.๓.๓ งานออกแบบ

๓.๓.๔ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์

๓.๓.๕ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๔.๑ งานสำรวจ ออกแบบ ข้อมูล

๓.๔.๒ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๕.๑ งานข้อมูลแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๕.๒ งานวางแผน และก่อสร้าง และหลักเกณฑ์

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ธวัช ฐาน

(นายณัฐพล สุขบาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

สำเนาถูกต้อง

๒๙

(นางโสภา ทวารสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๖ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

นายณัฐพล สุขบาลี

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

สำเนาถูกต้อง

นางสาว

(นางสาวโสภณา ธาราสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ที่ ๓๒๘/๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงจัดคน
ลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

นายณัฐพล สุขบาล

(นายณัฐพล สุขบาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

สำเนาถูกต้อง

๑๖

(นางโสภา ถาวรสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนัดเลขตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

[illegible]

พี่ช้อ - สก๊ต...

นางสาวสุภา ธารสังข์

(นางสุภา ธารสูงข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กมยเภสัชกรสามัญ		กมยเภสัชกรพิเศษ			กมยเภสัชกรพิเศษใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงินพิเศษ	
๑๕	นายสุวิทย์ วัฒนสุภา	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๓-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ช.๓	๒๓-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปวส./พ.ว.	๓๕,๖๐๐.๐๐ (๒๕,๖๐๐.๐๐+๑๐,๐๐๐)	-	-	๓๕,๖๐๐.๐๐
๑๖	นางจรรยา บุญสวัสดิ์	ปวท. (การสาธารณสุข)	๒๓-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.๓	๒๓-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปวส./พ.ว.	๓๕,๖๐๐.๐๐ (๒๕,๖๐๐.๐๐+๑๐,๐๐๐)	-	-	๓๕,๖๐๐.๐๐
๑๗	พันเอกหญิง พัญญารัตน์ งามคำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	นายสุวิทย์ วัฒนสุภา	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๓-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ช.๓	๒๓-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปวส./พ.ว.	๓๕,๖๐๐.๐๐ (๒๕,๖๐๐.๐๐+๑๐,๐๐๐)	-	-	๓๕,๖๐๐.๐๐
๑๙	นายสุวิทย์ วัฒนสุภา	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๓-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ช.๓	๒๓-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปวส./พ.ว.	๓๕,๖๐๐.๐๐ (๒๕,๖๐๐.๐๐+๑๐,๐๐๐)	-	-	๓๕,๖๐๐.๐๐

สำเนาถูกต้อง

๑๖/๐๕/๖๖

(นางสาว อารีย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน และโดยอนุมัติของนายอำเภอเชียรใหญ่

- ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป
- ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 29,700,000 บาท
- ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 29,700,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,408,800
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	261,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	1,219,240
แผนงานสาธารณสุข	530,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	463,260
แผนงานเคหะและชุมชน	10,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	97,500
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	195,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	5,171,180
แผนงานการเกษตร	214,620
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	10,129,400
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	29,700,000

สำเนาถูกต้อง

๑๒ ๑๕

(นางสาว ท้าวรังษี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานประมาณการรายรับ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

หมวดภาษีอากร	รายรับจริง		ประมาณการ	
	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
ภาษีบำรุงท้องที่	522.88	1,140.00	0.00	0.00
ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	2,370.87	2,981.27	13,000.00	37,000.00
ภาษีป้าย	4,340.00	7,288.00	5,000.00	1,700.00
รวมหมวดภาษีอากร	7,232.87	11,409.27	18,000.00	38,700.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต				
ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการขุดทราย	1,105.80	1,222.20	1,500.00	1,000.00
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับใบอนุญาตการพนัน	0.00	0.00	500.00	0.00
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร	0.00	0.00	500.00	500.00
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับทะเบียนพาณิชย์	100.00	250.00	500.00	300.00
ค่าธรรมเนียมการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้ บริหารท้องถิ่น	0.00	0.00	40,000.00	0.00
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	646.00	409.00	1,000.00	1,000.00
ค่าบริการระหว่างหน่วยงานราชการทางบก	400.00	400.00	500.00	300.00
ค่าบริการจัดส่งสัญญา	1,202.00	21,502.00	20,000.00	12,500.00
ค่าบริการอื่น ๆ	0.00	0.00	500.00	300.00
ค่าบริการประกอบการค้าสำหรับกิจการที่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ	0.00	300.00	0.00	0.00

สำเนาถูกต้อง

Dr. Dr.

(นางสาว ทวารสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายการ	งวดปี 2563		ปี 2564	ประมาณการ	
	ปี 2563	ปี 2564		ปี 2565	ยอดค้าง (%)
ค่าใบอนุญาตสิทธิการควบคุมอาคาร	0.00	0.00	0.00	100.00 %	300.00
ค่าใบอนุญาตอื่น ๆ	440.00	320.00	500.00	-60.00 %	200.00
รวมหมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	3,893.80	24,403.20	65,500.00		16,400.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน					
ดอกเบี้ย	112,518.52	68,802.98	100,000.00	-47.80 %	52,200.00
รายได้จากทรัพย์สินอื่น ๆ	14,394.00	12,684.32	15,000.00	-100.00 %	0.00
รวมหมวดรายได้จากทรัพย์สิน	126,852.52	81,487.30	115,000.00		52,200.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์					
เงินสนับสนุนจากกิจการประปา	0.00	0.00	1,000.00	-100.00 %	0.00
รวมหมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	0.00	0.00	1,000.00		0.00
หมวดรายได้จากรัฐ					
ค่าขายเอกสารการจดทะเบียนจัดตั้ง	330,000.00	444,000.00	400,000.00	-95.00 %	20,000.00
รายได้เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ	1,840.00	350.00	1,500.00	-86.67 %	200.00
รวมหมวดรายได้จากรัฐ	331,840.00	444,350.00	401,500.00		20,200.00
หมวดรายได้จากทุน					
ค่าขายทอดตลาดทรัพย์สิน	5,500.00	0.00	3,000.00	-83.33 %	500.00
รวมหมวดรายได้จากทุน	5,500.00	0.00	3,000.00		500.00
หมวดภาษีจัดสรร					
ภาษีรถยนต์	376,573.57	372,672.34	380,000.00	0.00 %	380,000.00
ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา พ.ร.บ. กำหนดแผน	8,566,902.46	9,318,535.24	9,400,000.00	-2.77 %	9,140,000.00
ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา พ.ร.บ. จัดสรรรายได้	1,458,936.40	1,615,292.85	1,500,000.00	0.00 %	1,500,000.00
ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา พ.ร.บ. จัดสรรรายได้	38,093.95	65,173.33	70,000.00	-28.57 %	50,000.00
รวมหมวดภาษีจัดสรร	2,754,431.54	2,910,779.18	3,000,000.00	0.00 %	3,000,000.00

สำเนาถูกต้อง



(นางโสภา ทารสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ