แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่าประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เรื่องแผนอัตรากำลัง๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสำรวม ปลื้มสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ๔๔

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราดำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดดำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. กท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้ารายการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แห้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกรกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association(IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

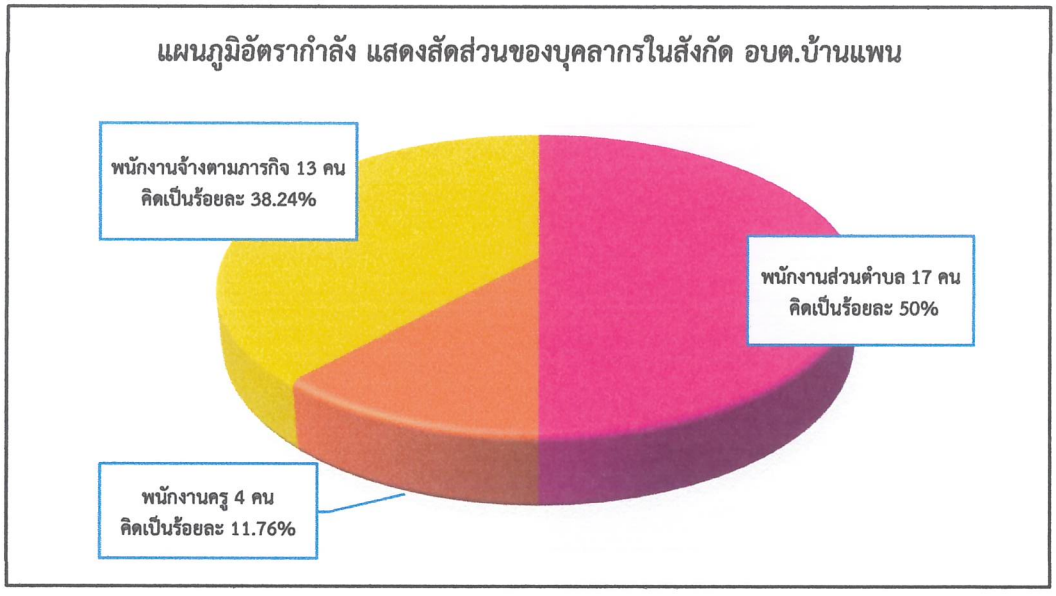
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยด้านภาระค่าใช้จ่าย จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๑ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

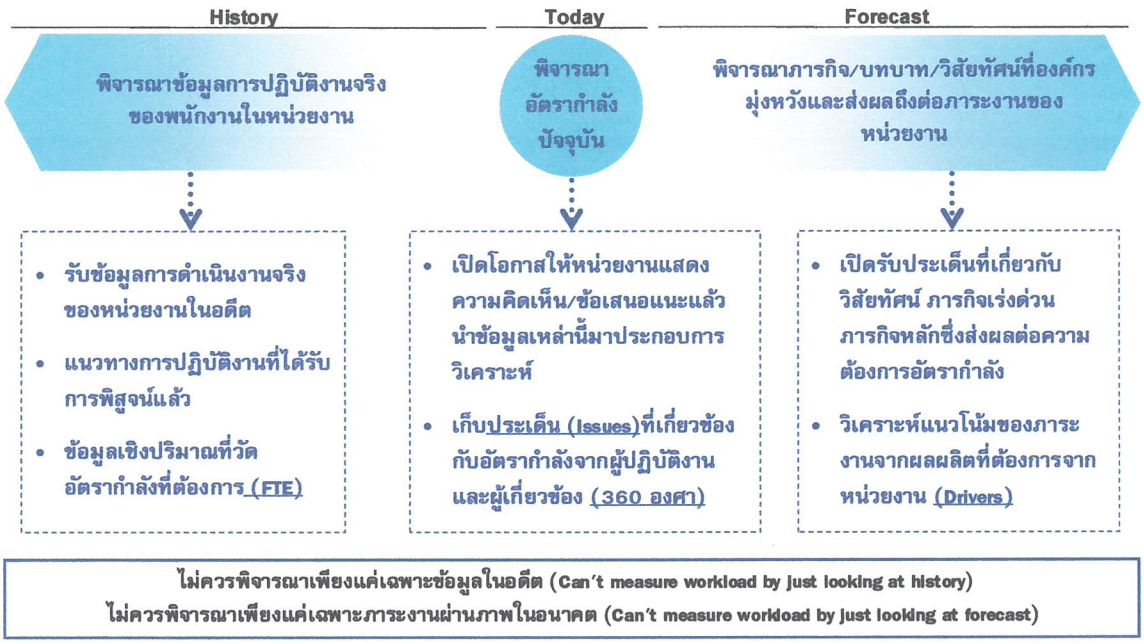
- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

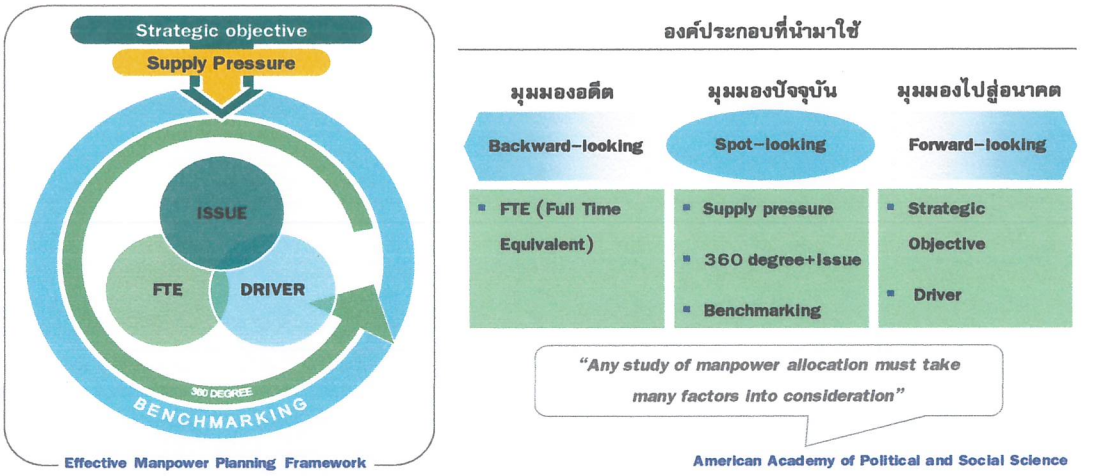
๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านช่างไฟฟ้า ช่างโยธา ช่างก่อสร้างฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณภัยให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน (การตรวจประเมิน LPA)

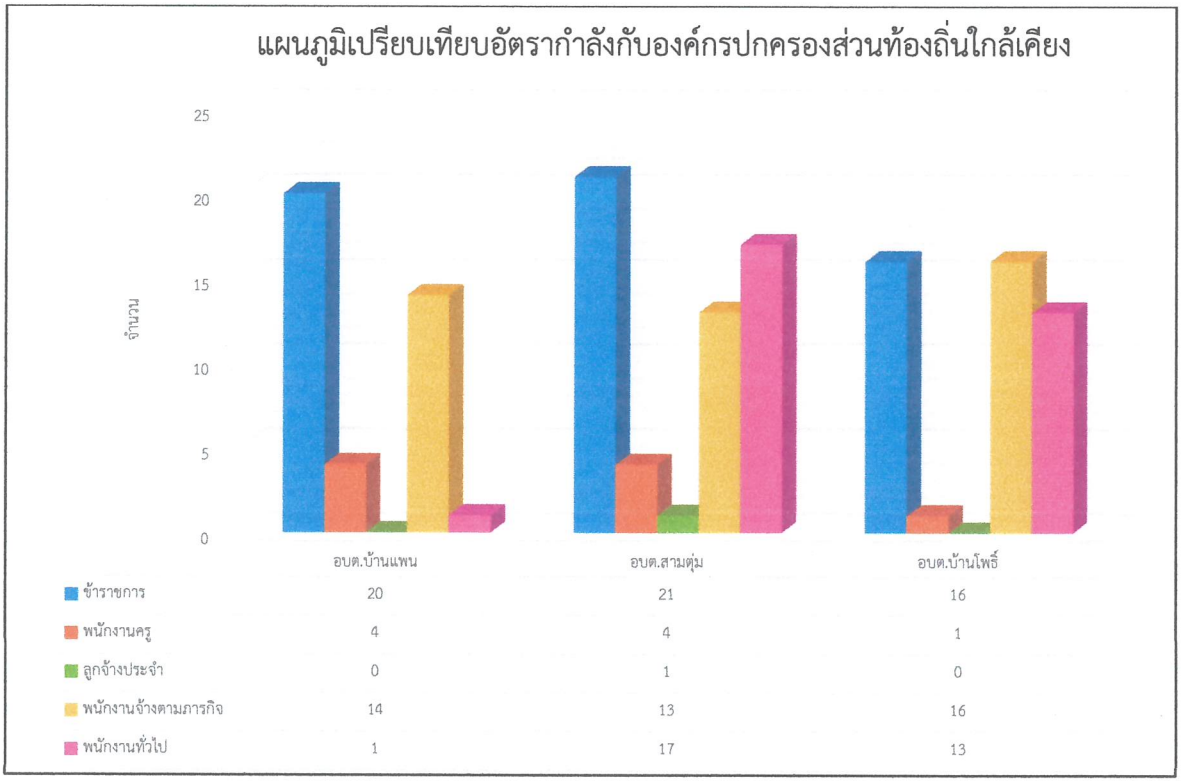
<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนและหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลสามตุ่ม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลสามตุ่ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และยุบตำแหน่งที่ไม่มีคนครองเกิน ๑ ปี จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งการโรง ตำแหน่งนักวิชาการคลัง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งวิศวกรโยธา ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า เนื่องจากลดภาระค่าใช้จ่าย สำหรับตำแหน่งว่างที่ยังไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะได้บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งว่าง และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนและส่งให้คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลบ้านแพนเป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๙ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๔๖๖ คน เป็นชาย ๑,๖๕๕ คน หญิง ๑,๘๑๑ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๑๔๓ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากร ๔๙๒ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลบ้านแพนพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสภาพเป็นดินเหนียว มีแม่น้ำน้อยไหลผ่านทุกหมู่บ้าน มีคลองสายหลักคือ คลองเหนือ คลองยายเต็ม ที่ใช้กักเก็บน้ำเหมาะแก่การเพาะปลูก เมื่อถึงฤดูน้ำหลากมักจะเกิดน้ำล้นตลิ่ง ประชากรส่วนใหญ่จะตั้งบ้านเรือนบริเวณริมฝั่งแม่น้ำน้อย นับถือศาสนาพุทธ และประกอบอาชีพทำนา รับราชการ ค้าขาย และรับจ้างทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาการคมนาคม ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุม เป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก

(๒) ระบบน้ำประปา น้ำไม่สะอาด ไม่เพียงพอ

(๓) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้านและไฟฟ้าเข้าไม่ถึง ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ

(๔) ขาดแหล่งเก็บกักน้ำรวมถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร

ความต้องการ

(๑) ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางสัญจรภายในและระหว่างหมู่บ้านตามมาตรฐานตลอดจนดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหายให้มีสภาพใช้การได้ตลอดทั้งปี

(๒) ดำเนินการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยในทรัพย์สินและมีไฟฟ้าส่องสว่างในการสัญจรไป – มา

(๓) ดำเนินการขุดลอกร่องน้ำ คูคลอง สร้างเขื่อนกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

(๔) ขยายเขตประปาภูมิภาคเข้ามาในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ

(๒) ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

(๓) การขาดความรู้และการวางแผนการเพาะปลูก ขาดสถานที่รับซื้อ การขนส่งและการบรรจุหีบห่อไม่ได้มาตรฐาน

ความต้องการ

(๑) สนับสนุนงบประมาณตามโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับชุมชน เพื่อเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพของประชาชน

(๒) สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ

(๓) มีการจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรเกี่ยวกับกระบวนการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา

(๒) การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่นมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากค่านิยมการเลียนแบบที่ผิดๆ

(๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดส่งเจ้าหน้าที่สอดส่องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๓) จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสามัคคี

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัวและมีขั้นตอนมาก

(๒) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

(๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบากประชาชนยังการขาดการมีส่วนร่วม

ความต้องการ

(๑) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ตลอดจนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับการปฏิบัติงาน

(๒) จัดทำระบบเสียงตามสาย เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

(๓) จัดหน่วยบริการออกให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่นอกเวลาราชการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) น้ำท่วมในช่วงฤดูน้ำหลาก

(๒) ขยะสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ มีจำนวนมากและยังไม่ได้รับการกำจัดที่ถูกวิธี

(๓) ตลิ่งแม่น้ำน้อยทรุดตัว ทำให้บ้านเรือนประชาชนได้รับความเสียหาย

ความต้องการ

(๑) ยกระดับถนนให้สูงขึ้นจากระดับน้ำท่วมในช่วงฤดูน้ำหลาก

(๒) ดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

(๓) ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำน้อยทรุดตัว

(๔) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

(๑) ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน

(๒) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังเข้าถึงผู้สูงอายุได้ลำบาก

(๓) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ได้ทำกิจกรรมในการดูแลรักษาสุขภาพร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการ

(๑) ดำเนินโครงการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อร่วมกับสาธารณสุขตำบลเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

(๒) มีแพทย์ประจำตำบลเข้าไปดูแลผู้สูงอายุที่บ้านทุกเดือน

(๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกเดือน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาการ

(๒) การขาดกิจกรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม

(๓) วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

ความต้องการ

(๑) สนับสนุนงบประมาณให้แก่โรงเรียนในพื้นที่ ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการศึกษาของเด็กนักเรียน

(๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนาโดยเน้นปลูกฝังกลุ่มเด็กและเยาวชน

(๓) จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับความอบอุ่นจากลูกหลานและสืบสานประเพณีดั้งเดิม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึงตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านแพน คือ **“โครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน เกษตรกรรมก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต สืบสานประเพณีวัฒนธรรม”** กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางสัญจรภายในและระหว่างหมู่บ้านตามมาตรฐาน ตลอดจนดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหายให้มีสภาพใช้การได้ตลอดทั้งปี

๒. ดำเนินการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยในทรัพย์สินและมีไฟฟ้าส่องสว่างในการสัญจรไป – มา

๓. ดำเนินการขุดลอกร่องน้ำ คูคลอง สร้างเขื่อนกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๔. ดำเนินการก่อสร้าง ซ่อมแซมศาลาพักร้อน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ

๑. สนับสนุนงบประมาณตามโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับชุมชน เพื่อเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพของประชาชน

๒. จัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๓. สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ

๔. ส่งเสริมการผลิตข้าวชุมชน

๒.๒ การศึกษา

๑. สนับสนุนงบประมาณให้แก่โรงเรียนในพื้นที่ ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการศึกษาของเด็กนักเรียน

๒. รับผิดชอบดูแลและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อให้เด็กได้รับทักษะ

๓. พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ เหมาะสมตามช่วงวัย

๔. ส่งเสริมนักเรียน นักศึกษาทำงานในช่วงปิดภาคเรียน

๒.๓ การดำเนินการด้านสาธารณสุข

๑. ดำเนินโครงการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อร่วมกับสาธารณสุขตำบลเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกเดือน

๒.๔ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส

๑. สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียนขาดแคลน

๒. สนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายในกลุ่มอายุ ๖ ปีขึ้นไป

๕. สนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพประชาชนอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป

๖. สนับสนุนงบประมาณซ่อม/สร้างบ้านให้แก่ผู้ยากไร้

๒.๕ การกีฬา นันทนาการ

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสามัคคีในกลุ่ม

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย

๓. ด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

๒. ดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๓. กวดขันดูแลสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๔. รณรงค์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้โครงการตามพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินีนาถ

๔. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. จัดกิจกรรมงานวันเด็กเพื่อให้เด็กได้รับความสนุกสนาน กล้าแสดงออกและมีความสุข อย่างเต็มที่

๒. จัดกิจกรรมจิตรกรน้อย เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้แสดงจินตนาการและการกล้าแสดงออก

๓. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับความอบอุ่นจากลูกหลานและสืบสานประเพณีดั้งเดิม

๔. จัดกิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ เพื่อให้ประชาชนได้ร่วมกันแสดงความจงรักภักดีต่อในหลวง

๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๑. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๖. การท่องเที่ยว

๗. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

๘. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓. การผังเมือง

๔. การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๕. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๖. การควบคุมอาคาร

๗. ด้านการเมือง การบริหารองค์กร

๑. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ตลอดจนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับการปฏิบัติงาน

๒. จัดทำระบบเสียงตามสาย เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๓. จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร

ภารกิจที่กล่าวมาทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการแก้ไขปัญหาของตนเองอย่างอิสระตามกรอบของกฎ ระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ประกอบกับต้องมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของตนเองทั้ง ๗ ด้านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อนำการวิเคราะห์มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติ หรือต้องดำเนินการ ประกอบด้วย

<u>ภารกิจหลัก</u> มีดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสุขภาพ และเศรษฐกิจชุมชน

๓. ด้านการจัดระเบียบของชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u> มีดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตรแบบผสมผสาน

๓. ส่งเสริมการวางแผน การลงทุน และการท่องเที่ยว

๔. การสนับสนุน และส่งเสริมกลุ่มอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เป็นไปในทิศทางที่แน่นอนครอบคลุมภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนและสามารถดำเนินการบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้อย่างเป็นระบบ คณะผู้บริหารจึงกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ไว้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีการก่อสร้างถนน คสล. ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรไปมา
๒. มีการเสริมขยายถนนดิน ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรไปมา
๓. มีการก่อสร้างถนนดิน เพื่อให้ประชาชนมีถนนเข้า-ออกอย่างสะดวกสบาย
๔. ถนนที่ชำรุด เสียหายได้รับการซ่อมแซมให้มีสภาพที่ดี สามารถใช้การได้เป็นปกติ
๕. ลงลูกรังซ่อมแซมไหล่ทางและทางขึ้น – ลง เพื่อให้ประชาชนและเกษตรกรใช้การถนนได้ดี
๖. มีการซ่อมแซมเสียงตามสายให้มีสภาพดี เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
๗. มีการซ่อมแซมไฟทางสาธารณะให้มีสภาพดี เพื่อให้ประชาชนสามารถเดินทางได้อย่างปลอดภัย
๘. มีการขุดลอกคลอง ร่องน้ำเพื่อกำจัดวัชพืช เพื่อให้น้ำสามารถไหลได้สะดวก ไม่ตื้นเขิน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. สนับสนุนงบประมาณด้านอาหารลางวันแก่โรงเรียนวัดโพธิ์ (แจ่มวิทยาคาร) และโรงเรียนวัดโบสถ์ (วงศ์พานิช) เพื่อให้ได้รับอาหารและสารอาหารที่ครบครัน
๒. สนับสนุนนมให้แก่นักเรียนทุกคน ทำให้ได้รับสารอาหารในนมและมีสุขภาพแข็งแรง
๓. จ้างเหมาประกอบอาหารกลางวัน เพื่อให้เด็กเล็กของ อบต.ได้รับอาหารและสารอาหารที่ครบทั้งห้าหมู่
๔. สนับสนุนงบประมาณชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อดำเนินการตรวจเยี่ยมประชาชนในหมู่บ้านและดูแลสุขภาพประชาชนหมู่บ้าน
๕. มีการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกเดือนและมีกิจกรรมนันทนาการให้กับผู้สูงอายุได้ผ่อนคลายและออกกำลังกาย
๖. สนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือผู้ประสบภัยและผู้ด้อยโอกาส
๗. สนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์
๘. จัดตั้งจุดตรวจในช่วงเทศกาล

๓. ยุทธศาสตร์การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว

๑. มีการอนุรักษ์ลิงอยู่คู่ธรรมชาติและส่งเสริมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมอนุรักษ์ธรรมชาติให้เป็นพื้นที่สีเขียว
๒. ส่งเสริมการกำจัดขยะให้เป็นตำบลที่สะอาดน่าอยู่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีไทยรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เนื่องในวันเทศกาลสงกรานต์
๒. จัดกิจกรรมในวันเด็กให้แก่เด็กและเยาวชน
๓. จัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๔. สนับสนุนการจัดงานอนุรักษ์มรดกโลกและงานกาชาด

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ
๒. จัดซื้อวัสดุงานบ้านงานครัว เพื่อรักษาความสะอาด เรียบร้อย น่าอยู่ให้กับ อบต.
๓. จัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์ เพื่อทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
๔. ดำเนินการจ้างเหมาบริการงานด้านต่าง ๆ ของ อบต.
๕. ดำเนินการซ่อมแซมทรัพย์สินของ อบต.ที่ชำรุด เสียหาย
๖. จัดซื้อวัสดุสำนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๗. จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อใช้ในกิจการของ อบต.
๘. จัดประชุมประชาคม เพื่อหาข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาของ อบต.

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เหมาะสมกับสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและสภาพปัญหาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาประชาชนตามประเมินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน			
๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม	ปัญหาการคมนาคม ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุม เป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก	ทุกหมู่บ้าน	ก่อสร้างถนนใหม่ ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนเดิมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
๑.๒ ปัญหาด้านน้ำประปา	ระบบน้ำประปา น้ำไม่สะอาด ไม่เพียงพอ	ทุกหมู่บ้าน	มีระบบประปาที่มีมาตรฐาน มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
๑.๓ ปัญหาด้านไฟฟ้า,ไฟฟ้าสาธารณะ	ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้านและไฟฟ้าเข้าไม่ถึง ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ	ทุกหมู่บ้าน	สามารถขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านได้ครบหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๑.๔ ปัญหาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร	ขาดแหล่งเก็บกักน้ำรวมถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	ทุกหมู่บ้าน	จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๑.๕ ปัญหาระบบจราจร	เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในจุดเสี่ยง ทำให้เกิดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	ติดสัญญาณไฟกระพริบเตือนและให้ความรู้แก่ประชาชนให้เคารพกฎจราจร
๑.๖ ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ	ภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	เตรียมความพร้อมเสมอ เพื่อช่วยลดความสูญเสียได้ในระดับหนึ่ง
๑.๗ การวางผังเมือง	การวางผังเมืองยังไม่ได้รับการวางแผนที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	หมู่บ้านมีการขยายตัวตลอด การวางผังเมืองจะช่วยทำให้ชุมชนเป็นระเบียบ น่าอยู่มากขึ้น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๒. ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิต			
๒.๑ ปัญหาด้านการรวมกลุ่มอาชีพ	ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ	ทุกหมู่บ้าน	การผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า
๒.๒ ปัญหาด้านเงินทุน	ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ	ทุกหมู่บ้าน	สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพ
๒.๓ ปัญหาด้านหนี้สิน	ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สิน	ทุกหมู่บ้าน	สร้างอาชีพตามทฤษฎีใหม่ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้
๒.๔ ปัญหาด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน	การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาการ	ร.ร.วัดโพธิ์ (แจ่มวิทยาคาร) ร.ร.วัดโบสถ์ (วงศ์พานิช)	เด็กมีความรู้ก้าวไกลเท่าทันโลก
๒.๕ ปัญหาด้านการป้องกันโรค	ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	ส่งเสริมให้ความรู้ในด้านสาธารณสุขมีความพร้อมทั้งด้านเครื่องมือและการบริการอย่างทั่วถึง
๓. ปัญหาด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย			
๓.๑ ปัญหาด้านศีลธรรม	การขาดกิจกรรมทางศาสนาทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม	ทุกหมู่บ้าน	วัตถุนิยมเข้าครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว
๓.๒ ปัญหาด้านความรู้การเมืองการปกครอง	นักเรียนไม่เข้าใจและไม่มีความรู้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องการเมือง สิทธิหน้าที่ ตามกฎหมาย	นักเรียน ร.ร.วัดโพธิ์ (แจ่มวิทยาคาร) ร.ร.วัดโบสถ์ (วงศ์พานิช)	นักเรียนมีความเข้าใจและเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง
๔. ปัญหาด้านกาวางแผน และการลงทุน			
๔.๑ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	ห้วย หนอง คลอง ทางน้ำตื้นเขิน	ทุกหมู่บ้าน	มีการขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน เพื่อเพิ่มปริมาณน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการ
๔.๒ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	การขาดความรู้และการวางแผนการเพาะปลูก ขาดสถานที่รับซื้อ การขนส่งและการบรรจุหีบห่อไม่ได้มาตรฐาน	ทุกหมู่บ้าน	ให้ความรู้แก่ประชาชนในการวางแผน เพาะปลูก การผลิตที่ได้มาตรฐาน จัดหาสถานที่รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้า
๕.ปัญหาด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม			
๕.๑ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	น้ำท่วม และตลิ่งริมแม่น้ำน้อยทรุดตัว	ทุกหมู่บ้าน	มีการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งและยกระดับถนนให้สูงขึ้น
๖. ปัญหาด้านวัฒนธรรม			
๖.๑ ปัญหาด้านวัฒนธรรม	วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	อนุรักษ์ รักษาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๗. ปัญหาด้านการบริหาร การปฏิบัติราชการ			
๗.๑ ปัญหาด้านความรุนแรงของวัยรุ่น	การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่นมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากค่านิยมการเลียนแบบที่ผิด ๆ	ทุกหมู่บ้าน	จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล จังหวัด
๗.๒ ปัญหาด้านยาเสพติด	การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้นวิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
๗.๓ ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร	พนักงานทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ	พนักงานทุกคน	จัดอบรมบุคลากรหรือจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๗.๔ ปัญหาด้านการบริการ	พนักงานทุกคนควรปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุดมากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานทุกคน	การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้นพนักงานทุกคนควรมีจิตสำนึกในการให้การบริการที่ดีและอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ไว้รองรับ
๗.๕ ปัญหาด้านกฎระเบียบ	ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัวและมีขั้นตอนมาก	พนักงานทุกคน	อธิบายและประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนทราบถึงบทบาท และวิธีการบริหารงาน วิธีการทำงานขององค์กร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง 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 เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓. เจ้าหน้าที่มีความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบด้านการปฏิบัติงาน ๒. ความรู้ ความชำนาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆไม่เพียงพอ ๓. มีบุคลากรไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและสละเวลาอุทิศตนในการทำงาน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดความชัดเจน ๒. ขาดความต่อเนื่องในการทำงานเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในการโอน/ย้าย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีการกำหนดโครงสร้างของ อบต. ที่ชัดเจนครอบคลุมทุกภารกิจ ๒. มีคำสั่งแบ่งงานหรือมอบอำนาจการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๓. มีการส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT อยู่เสมอ	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะรองรับบุคลากรได้ทุกตำแหน่ง ๒. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ๓. มีบุคลากรไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ทำให้บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติงานโดยตรง
<u>โอกาส</u> O ๑. รัฐบาลมีนโยบายที่จะจัดสรรงบประมาณให้ อปท. มากขึ้น ๒. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความก้าวหน้าในทุกด้าน ๓. ประชาชนให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ อบต.	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ระเบียบ กฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน ๒. มีข้อจำกัดในความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน ๓. การสรรหาบุคลากรเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะต้องรอการสรรหาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	**ปัญหาที่เกิดขึ้น**	**แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต**
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	มีตำแหน่งว่างและไม่มีความจำเป็น ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น	ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี และไม่มีความจำเป็นเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกองคลัง และนักวิชาการคลัง ไม่มีคนทำงาน เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	สายบริหารที่ว่างใช้วิธีการโอน ย้าย และขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของ กสถ. และยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี และไม่มีความจำเป็นเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา และสายทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา และนายช่างไฟฟ้า ไม่มีคนครอง เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	สายบริหารที่ว่างใช้วิธีการโอน ย้าย และขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของ กสถ.และขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสถ. ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี และไม่มีความจำเป็นเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี การสอบแข่งขันของ กสถ.

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้มีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.บ้านแพน	**๑. สำนักปลัด อบต.บ้านแพน**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป**	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	**๑.๒ งานนโยบายและแผน**	
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	- งานนโยบายและแผนพัฒนา	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	
๑.๓ งานกฎหมาย และคดี	**๑.๓ งานกฎหมาย และคดี**	
- งานกฎหมายและนิติกรรม	- งานกฎหมายและนิติกรรม	
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	
- งานข้อบัญญัติ อบต.	- งานข้อบัญญัติ อบต.	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์	**๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์**	
- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	
- งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส	- งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส	
- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ประสบปัญหาความยากจน	- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ประสบปัญหาความยากจน	
- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่	- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่	
๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	**๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**	
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน	
- งานสาธารณสุขมูลฐาน	- งานสาธารณสุขมูลฐาน	
- งานสุขศึกษา	- งานสุขศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย **๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานการศึกษาปฐมวัย **๒. กองคลัง อบต.บ้านแพน** **๒.๑ งานการเงิน** - งานการเงิน - งานการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานการบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๓. กองช่าง อบต.บ้านแพน** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย **๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานการศึกษาปฐมวัย **๒. กองคลัง อบต.บ้านแพน** **๒.๑ งานการเงิน** - งานการเงิน - งานการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานการบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๓. กองช่าง อบต.บ้านแพน** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมการผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณบัญชี - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐาน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดรักษาพัสดุในคลังพัสดุ - งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินงบประมาณทุกประเภท	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมการผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณบัญชี - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐาน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดรักษาพัสดุในคลังพัสดุ - งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินงบประมาณทุกประเภท	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้มีการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก สรรหา
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโพธิ์(แจ่มวิทยาคาร)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโบสถ์(วงศ์พานิช)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				(ถ่ายโอน)
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก สรรหา
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก สรรหา
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวม	๓๙	๓๔	๓๔	๓๔	-๖/+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๑๒,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๘๔๐	๔๕,๓๖๐	๔๘,๑๒๐	๙๒๓,๒๘๐	๙๖๘,๖๔๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	(๕๙,๓๗๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๖๘๐	๒๗,๑๒๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๗๔๐	๕๒๐,๘๖๐	ก สรรหา
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	(๔๖,๓๔๐)
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๑๙,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๕๖๐	(๔๐,๘๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๓๗๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๔๔,๙๖๐	(๓๑,๑๓๐)
๖	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	(๒๗,๒๖๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๓๓๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	(๒๗,๗๙๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๑๗๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๔,๗๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๑๙๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๒๐๒,๔๔๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๗,๖๔๐	(๑๕,๙๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๒๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๒๘๐	๓๔๐,๖๘๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๘,๖๔๐	(๒๗,๒๙๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๔๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๕๒๐	๒๖๑,๖๐๐	๒๗๒,๑๖๐	(๒๐,๑๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๒๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๒๘๐	๓๔๒,๖๐๐	๓๕๖,๔๐๐	๓๗๐,๖๘๐	(๒๗,๔๕๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๓๐๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๒๔,๘๔๐	๓๓๗,๙๒๐	(๒๕,๐๑๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๙๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๓๐๗,๘๐๐	๓๒๐,๑๖๐	๓๓๓,๐๐๐	(๒๔,๖๖๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๕,๖๐๐	(๑๘,๙๓๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๗๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	(๑๔,๔๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๘	ภารโรง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโพธิ์(แจ่มวิทยาคาร)																		
๑๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว						
๒๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๖๔,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๑๒๐	๗๙,๕๖๐	๘๗,๓๖๐	(๑๔,๘๑๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโบสถ์(วงศ์พานิช)																		
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว						
๒๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	ก สรรหา
๒๕	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	(๓๑,๒๐๐)
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๓๘๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๕๓,๒๔๐	(๓๑,๗๐๐)
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๑๖๐	๔๐๙,๖๘๐	๔๓๔,๒๘๐	๔๖๐,๔๔๐	(๓๒,๒๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๓๒๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๒๘๐	๓๔๒,๘๔๐	๓๕๖,๖๔๐	๓๗๐,๙๒๐	(๒๗,๔๗๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๒๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๓๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๖,๙๒๐	(๑๙,๐๑๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	กองช่าง																		
๓๒	นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	ก สรรหา
๓๓	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๓๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๓๕	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	ก สรรหา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๕,๖๐๐	(๑๘,๙๓๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑๘๓,๙๖๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่าง
(๕)	**รวม**		**๔๐**	**๒๖**	**๑๐,๖๘๗,๗๔๐**	**๓๓๖,๐๐๐**	**๓๔**	**๓๔**	**๓๔**	-๖/+๑	-	-	**๗๒๒,๑๒๐**	**๕๔๐,๗๖๐**	**๕๗๐,๘๐๐**	**๑๐,๓๓๒,๕๖๐**	**๑๐,๘๗๓,๓๒๐**	**๑๑,๔๔๔,๑๒๐**	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%**															**๑,๐๓๓,๒๕๖**	**๑,๐๘๗,๓๓๒**	**๑,๑๔๔,๔๑๒**	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**๑๑,๓๖๕,๘๑๖**	**๑๑,๙๖๐,๖๕๒**	**๑๒,๕๘๘,๕๓๒**	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๓.๒๐**	**๓๓.๒๗**	**๓๓.๓๕**	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๓๒,๖๐๖,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)

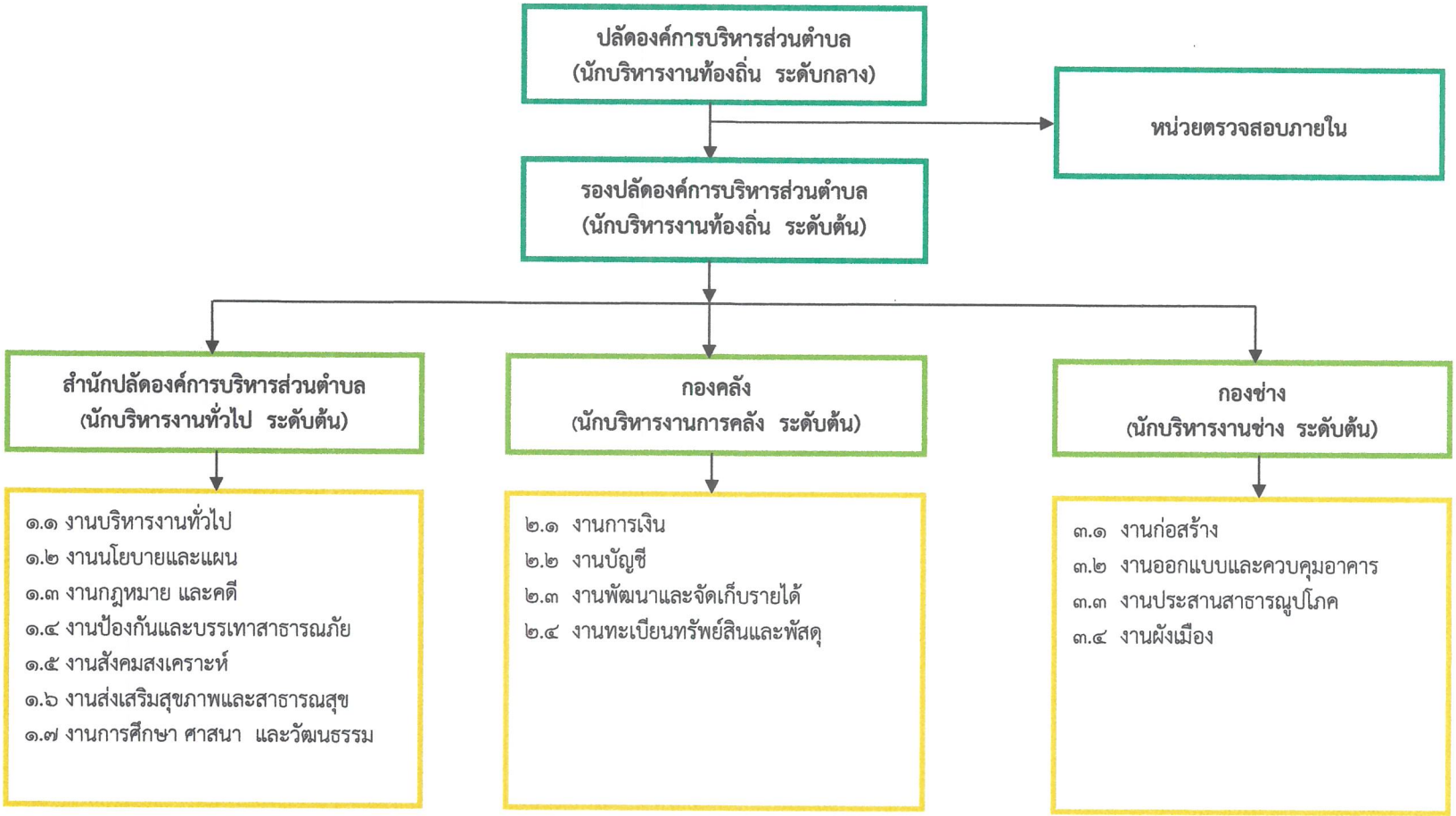
ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน ๓๒,๖๐๖,๐๐๐ = (๓๒,๖๐๖,๐๐๐*๕%) + ๓๒,๖๐๖,๐๐๐ = ๓๔,๒๓๖,๓๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน ๓๔,๒๓๖,๓๐๐ = (๓๔,๒๓๖,๓๐๐*๕%) + ๓๔,๒๓๖,๓๐๐ = ๓๕,๙๔๘,๑๑๕

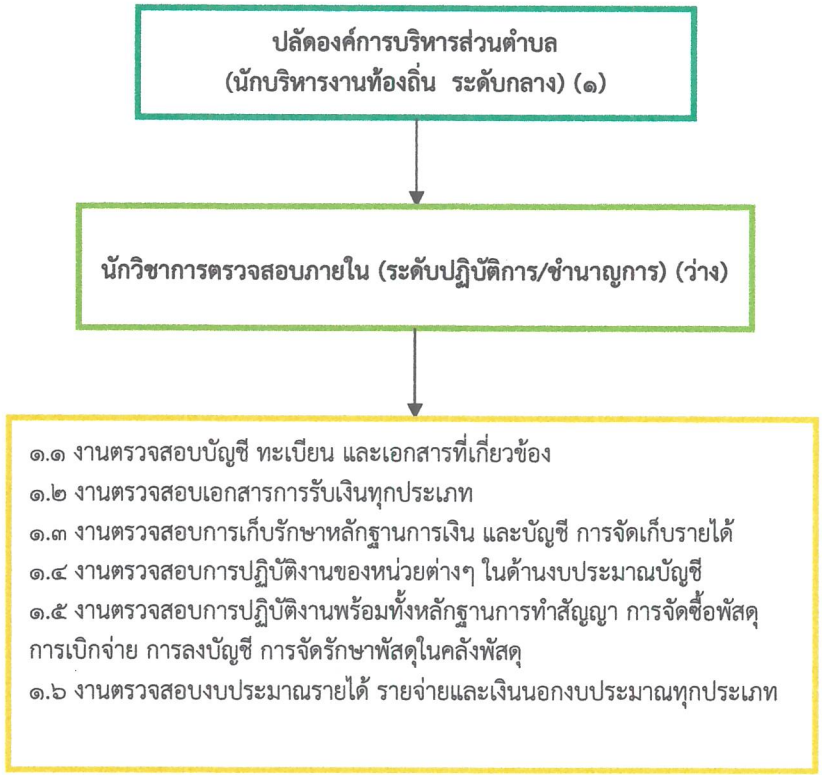
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน ๓๕,๙๔๘,๑๑๕ = (๓๕,๙๔๘,๑๑๕*๕%) + ๓๕,๙๔๘,๑๑๕ = ๓๗,๗๔๕,๕๓๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



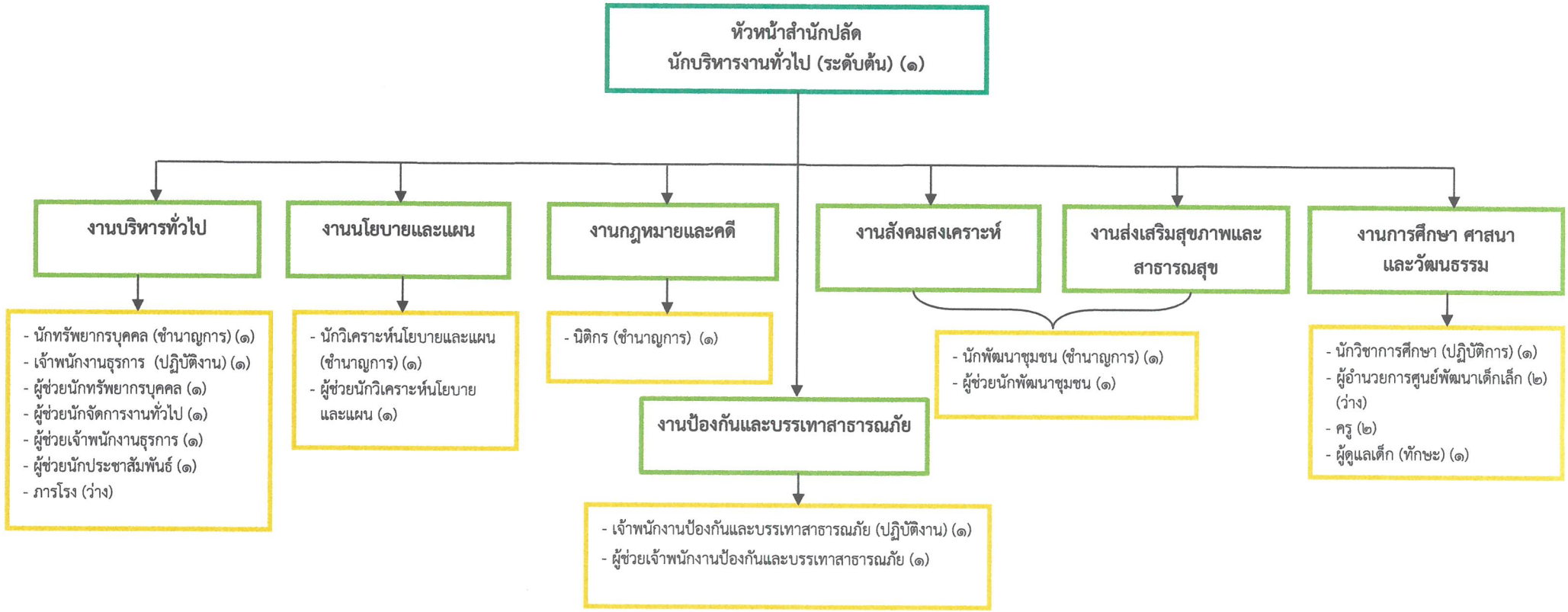
หมายเหตุ : แนวทางการจัดโครงสร้างส่วนราชการปรากฏตามภาคผนวก

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



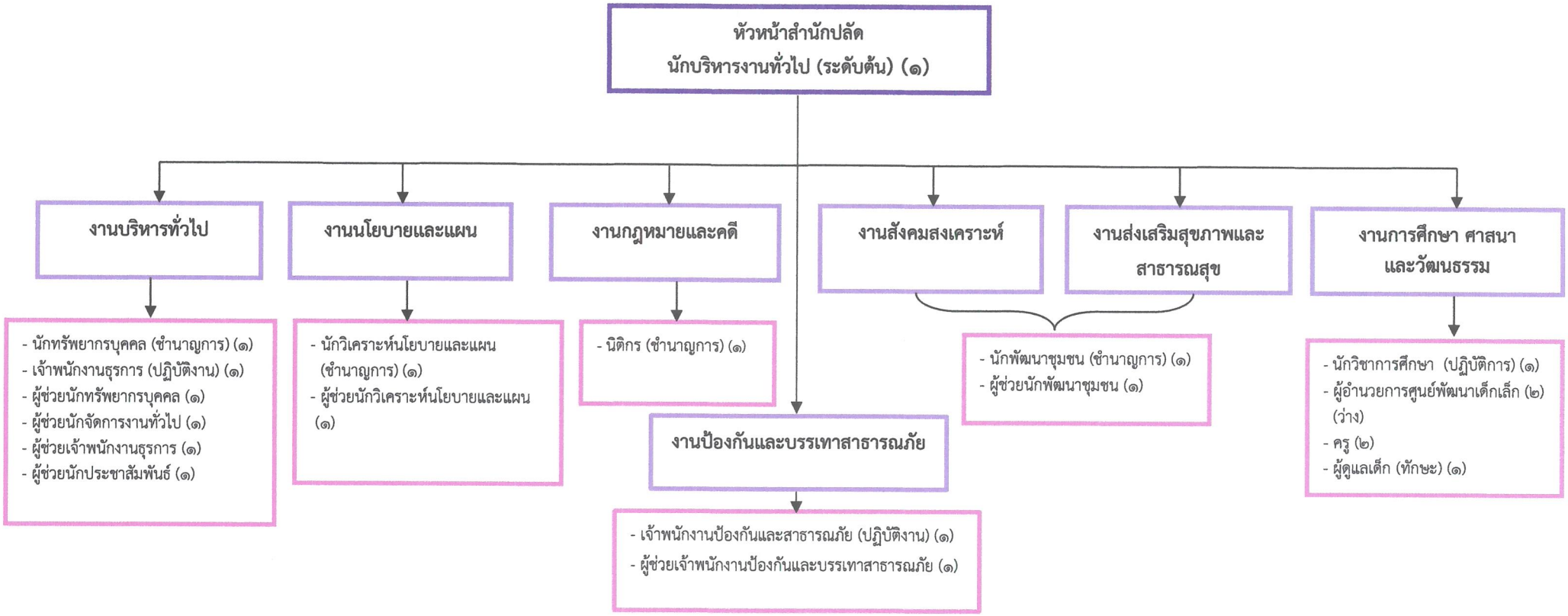
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เดิม)



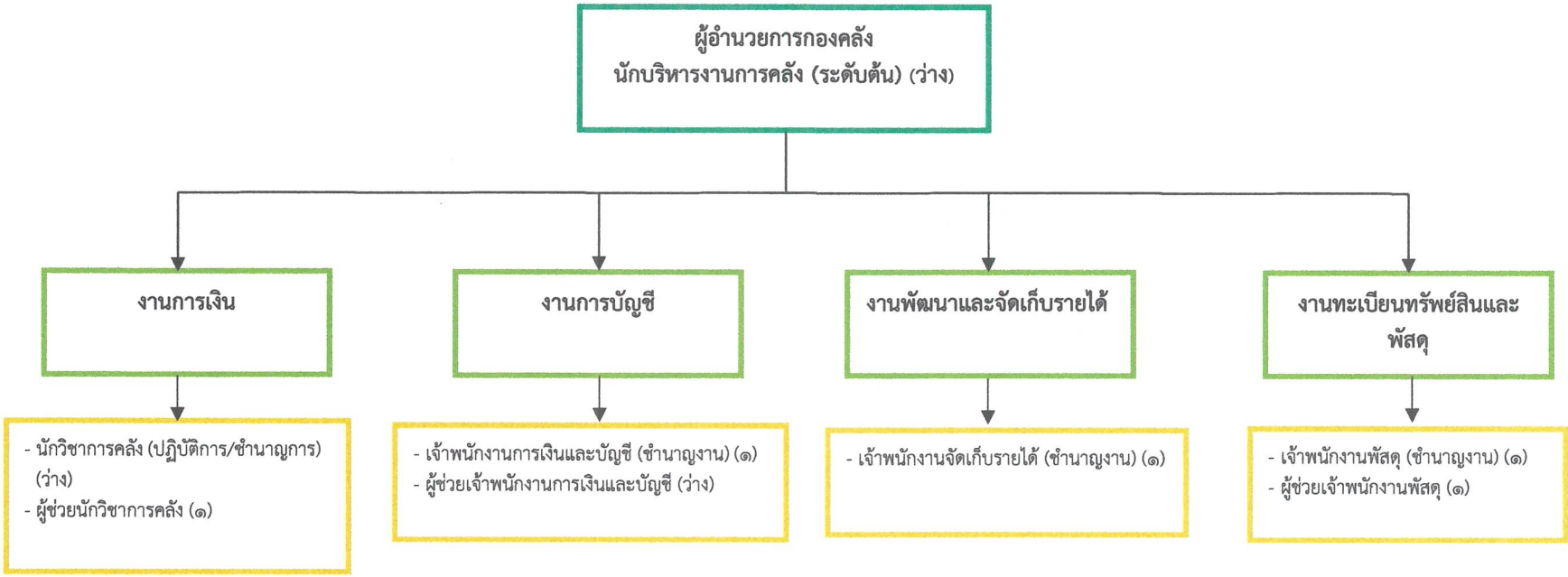
ระดับ	อำนวยการระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๒	๔	๘	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ใหม่)



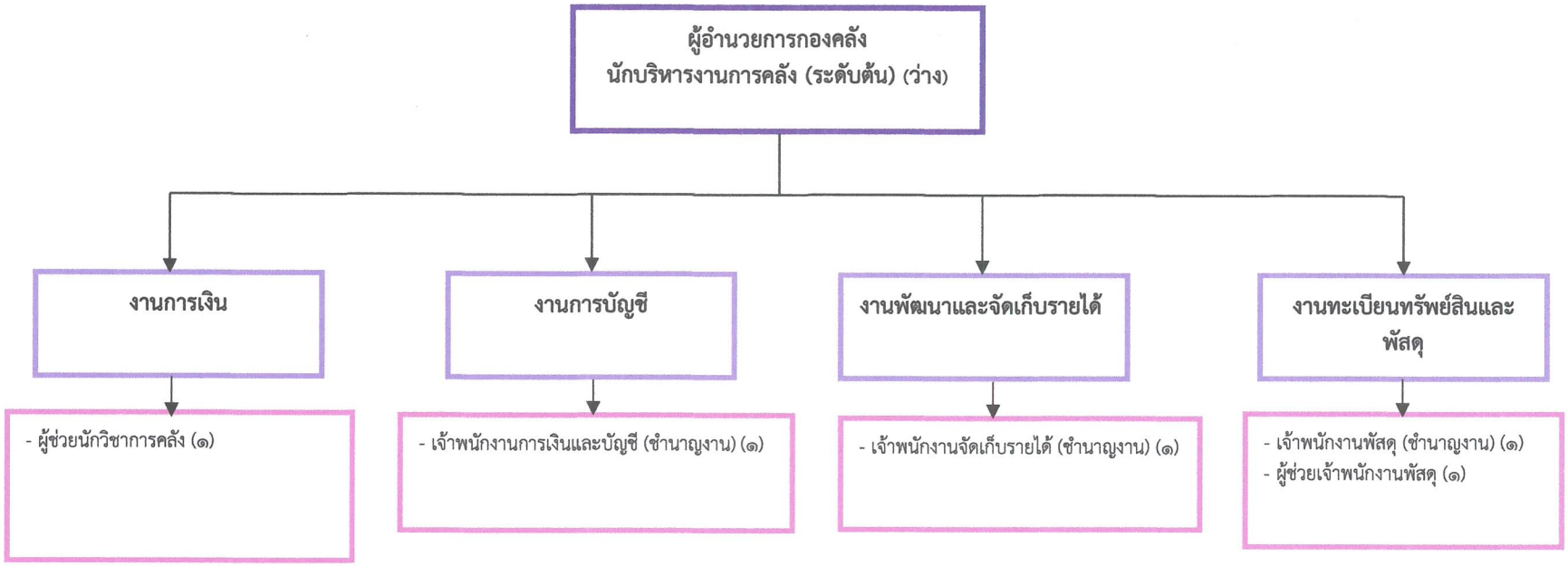
ระดับ	อำนวยการระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๒	๔	๘	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง (เดิม)



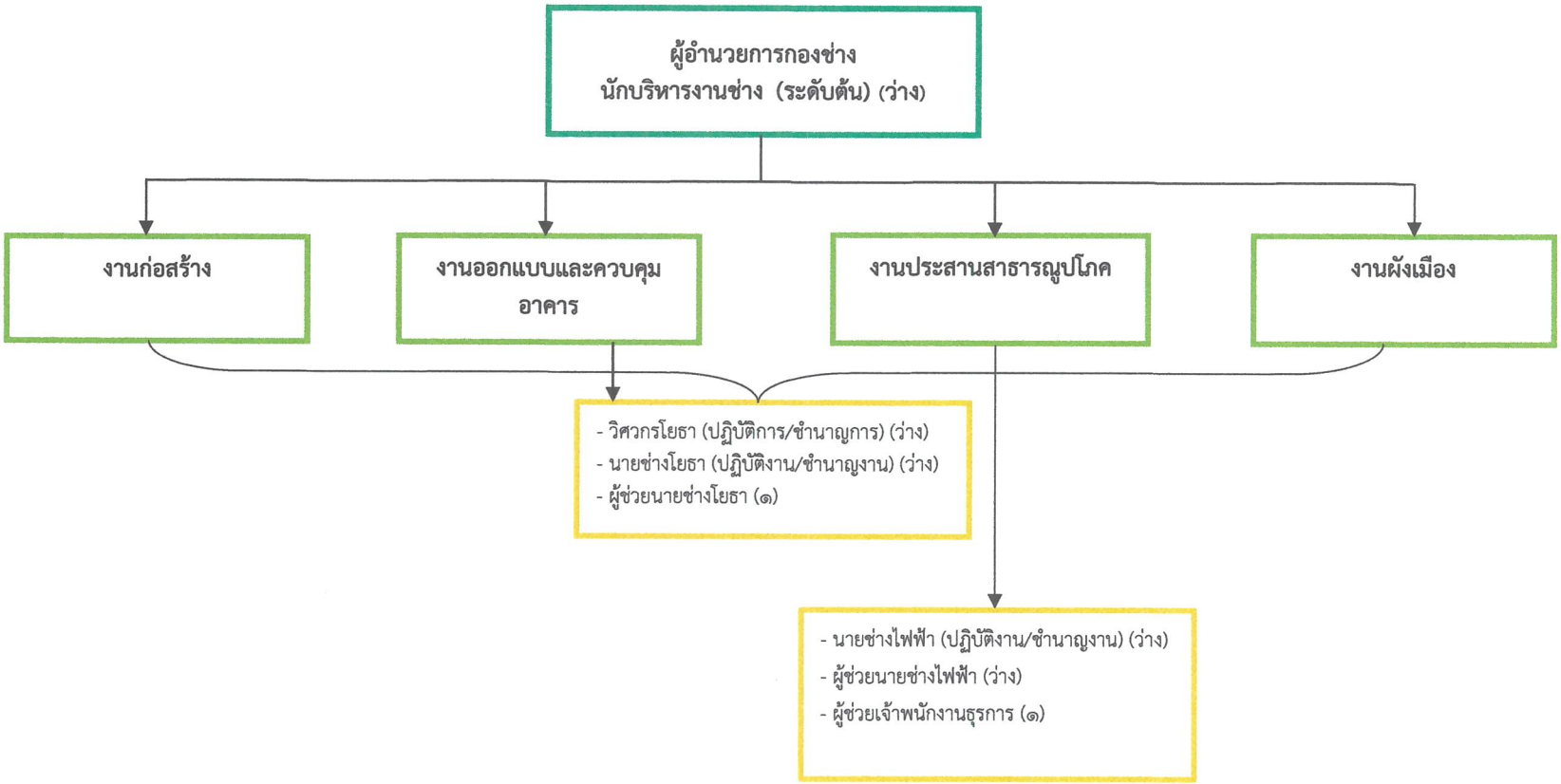
ระดับ	อำนวยการ (ระดับต้น)	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๓	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง (ใหม่)



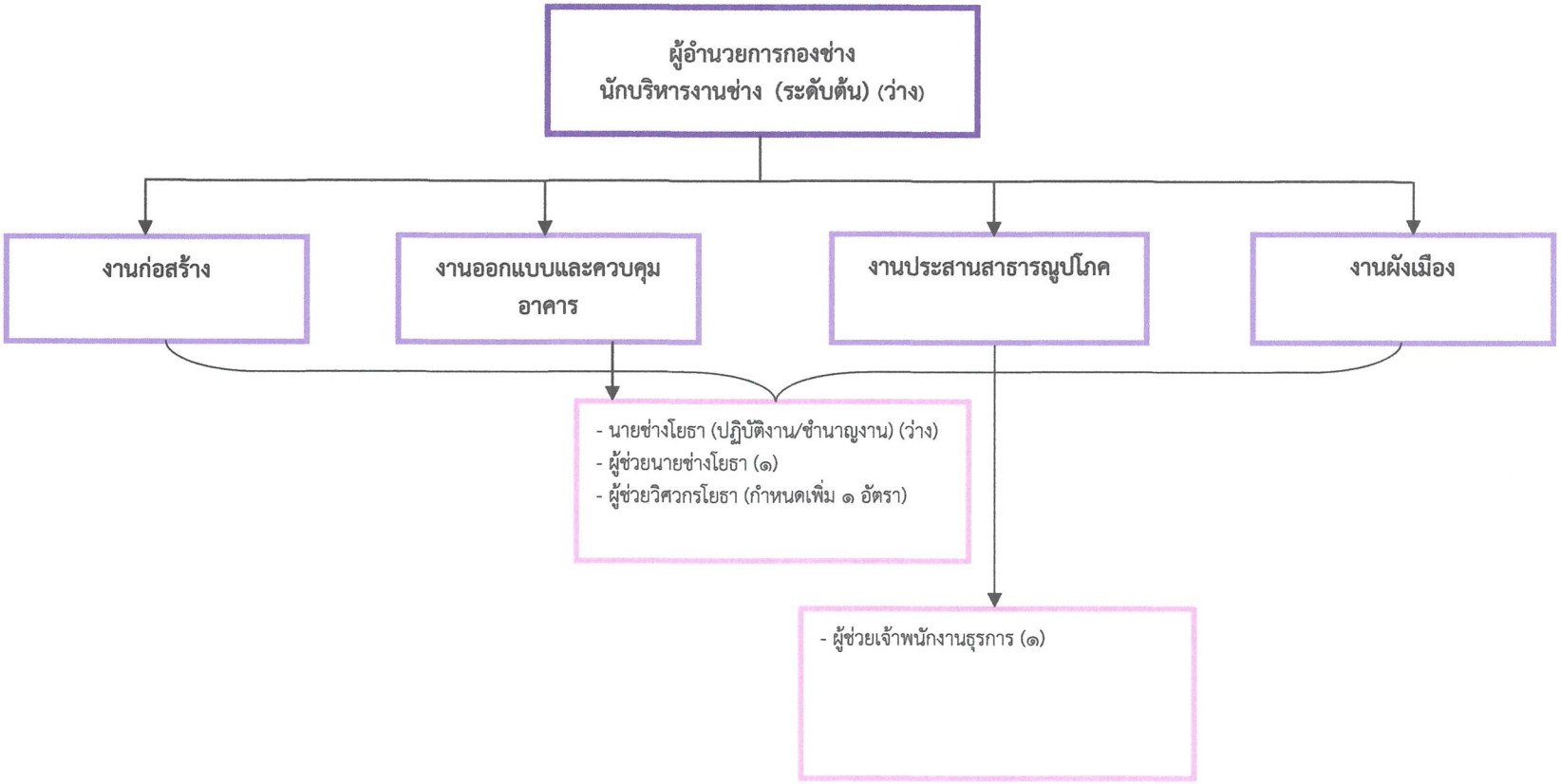
ระดับ	อำนวยการ (ระดับต้น)	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๓	๒	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง (เดิม)



ระดับ	อำนวยการระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง (ใหม่)



ระดับ	อำนวยการระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๓	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายกฤษณะ ธะสุข	ป.โท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑๒,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	-	-	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐		ก สรรหา
				สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล					
๓	นางสาสุณี จันทร์อ่อน	ป.โท	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐		
๔	นางสาวธารินี ปรีเปรม	ป.โท	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๔๘๙,๘๔๐			
๕	นางสาวรัตติยา บุญมาหา	ป.โท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๗๓,๕๖๐			
๖	นายกิตติคุณ ผิวนวล	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๓๒๗,๑๒๐			
๗	นางสาวพัชรินทร์ ดนมินทร์	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๓๓,๔๘๐			
๘	นางสาวศศิกาญจน์ อุดมระติ	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๑๘,๔๐๐			
๙	นางวรรณพร นกแก้ว	ปวส.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๗๖,๘๘๐			
๑๐	นายมงคล ศิริสวัสดิ์	ปวส.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๙๐,๙๒๐			
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๑	นางสาวดวงฤดี สุภายุทธ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๒๗,๔๘๐			
๑๒	นางสาวชนกานต์ คูโค	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๔๑,๘๐๐			
๑๓	นางนิตยา บุญไล้	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๒๙,๔๐๐			
๑๔	นายอิทธิพล นิวาตโสภณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๙๕,๙๒๐			
๑๕	นางสาวนันทพัชร์ ทิศอากาศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๓๐๐,๑๒๐			
๑๖	นายสิทธิกร ปลื้มสุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๗,๑๖๐			
๑๗	นายขวัญชัย ไตรมรรค	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๗๓,๔๐๐			
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๘	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐			ยุบเลิก
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโพธิ์(แจ่มวิทยาคาร)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโพธิ์(แจ่มวิทยาคาร)					
๑๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			
๒๐	นางสาวสุนันทา น้ำผึ้ง	ป.โท	๓๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๐๓	ครู	คศ.๒	๓๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๐๓	ครู	คศ.๒	-			(ถ่ายโอน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๑	นางชุดาภรณ์ แสงเจือ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๔๑,๑๖๐			(ถ่ายโอน)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโบสถ์(วงศ์พานิช)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโบสถ์(วงศ์พานิช)					
๒๒	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			
๒๓	นางวันเพ็ญ ธิราเพ็ชร	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๐๔	ครู	คศ.๒	๓๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๐๔	ครู	คศ.๒	-			(ถ่ายโอน)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ที่ ๒๖๑/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

.....

อาศัยอำนาจพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๖ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๕ และหนังสือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ อย ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๐๐๘ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
				กองคลัง			**กองคลัง**					
๒๔	-	-	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ก สรรหา
๒๕	-	-	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			ยุบเลิก
๒๖	นางสาววิชุตา ลาภานิกรณ์	ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๓๗๔,๔๐๐			
๒๗	นางสาวสิริพร เอี่ยมเพ็ชร	ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๓๘๖,๔๐๐			
๒๘	นางสุรีรัตน์ เกตุพัฒนากุล	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๓๘๐,๔๐๐			
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๒๙	นางสาวชุติมา โภคทรัพย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๓๒๙,๖๔๐			
๓๐	นางทวีภัทร ศรีภุมมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒๘,๑๒๐			
๓๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๕๖๐			ยุบเลิก
				กองช่าง			**กองช่าง**					
๓๒	-	-	๓๒-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ก สรรหา
๓๓	-	-	๓๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			ยุบเลิก
๓๔	-	-	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐			ยุบเลิก
๓๕	-	-	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐			ก สรรหา
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๓๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๒๑๗,๘๐๐			กำหนดเพิ่ม
๓๗	นายนัฐพล บุญครอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐			
๓๘	นางสาวอนุษา กิจสาสน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๗,๑๖๐			
๓๙	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๔๐			ยุบเลิก
				หน่วยตรวจสอบภายใน			**หน่วยตรวจสอบภายใน**					
๔๐	-	-	๓๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			(ว่าง)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๖๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ 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 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสำรวม ปลื้มสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสำรวม ปลื้มสุข	ประธานกรรมการ		นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.	นายกฤษณะ ธะสุข	กรรมการ		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.	นางสาวสิริพร เอี่ยมเพ็ชร	กรรมการ		เจ้าพนักงานพัสดุ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง
๔.	นายกฤษณะ ธะสุข	กรรมการ		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๕.	นางสาสุณี จันทร์อ่อน	กรรมการ/เลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัด
๖.	นางสาวพัชรินทร์ ดนมินทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ผู้มาประชุม

๑. นายสำรวม ปลื้มสุข	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายกฤษณะ ธะสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวสิริพร เอี่ยมเพ็ชร	เจ้าพนักงานพัสดุ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายกฤษณะ ธะสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาสุณี จันทร์อ่อน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นางสาวพัชรินทร์ ดนมินทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

<u>เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.</u>

เมื่อถึงกำหนดเวลาและคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
นายสำรวม ปลื้มสุข
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน ๒๕๖๙ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้นใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงาน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ที่ ๒๖๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

นายสำรวม ปลื้มสุข
ประธานกรรมการ

นางสาสุณี จันทร์อ่อน
กรรมการ/เลขานุการ
หัวหน้าสำนักปลัด

- ในส่วนของรายละเอียดและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนในครั้งนี้ ขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการทราบด้วย

- ได้ชี้แจงต่อคณะกรรมการ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ตลอดระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งแผนเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เราจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีใช้ต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๖ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๕ และหนังสือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ อย ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๐๐๘ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีดังนี้

๑. การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่หรือต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

ในการนี้แต่ละส่วนราชการได้ส่งปริมาณงานมาให้เลขานุการดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ค่างานเรียบร้อยแล้ว

นายสำรวม ปลื้มสุข
ประธานกรรมการ

- ลำดับต่อไปขอให้หัวหน้าส่วนนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายในเป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณา แต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย โดยให้อธิบายอัตรากำลังว่ามีเพิ่มหรือลดตำแหน่งใดบ้าง โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้นและค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก เชิญเลยครับ

นางสาสุณี จันทร์อ่อน
กรรมการ/เลขานุการ
หัวหน้าสำนักปลัด

- ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า ปัจจุบัน อบต.บ้านแพนมีตำแหน่งบุคลากรในสังกัดดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑.	นายกฤษณะ ธะสุข	ปริญญาโท	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	
๒.	-	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ว่าง
	สำนักปลัด **พนักงานส่วนตำบล**				
๑.	นางสาสุณี จันทร์อ่อน	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	
๒.	นางสาวธารินี ปรีเปรม	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	
๓.	นางสาวรัตติยา บุญมาหา	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	
๔.	นายกิตติคุณ ผิวนวล	ปริญญาตรี	นิติกร	ชก.	
๕.	นางสาวพัชรินทร์ ดนมินทร์	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	
๖.	นางสาวศศิกาญจน์ อุดมระติ	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	ปก.	
๗.	นางวรรณพร นกแก้ว	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	
๘.	นายมงคล ศิริสวัสดิ์	ปวส.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	
๙.	นางสาวสุนันทา น้ำผึ้ง	ปริญญาตรี	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๑๐.	นางวันเพ็ญ ธิราเพ็ชร	ปริญญาตรี	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๑.	นายสิทธิกร ปลื้มสุข	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	
๑๒.	นางสาวดวงฤดี สุภายุทธ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	
๑๓.	นางสาวชนกานต์ คูโค	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	
๑๔.	นางนิตยา บุญไล้	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	
๑๕.	นายอิทธิพล นิวาตโสภณ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	
๑๖.	นางสาวนันทพัชร์ ทิศอากาศ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑๗.	นางชุดาภรณ์ แสงเจือ	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน
๑๘.	นายขวัญชัย ไตรมรรค	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๙.	-	-	ภารโรง	-	ว่าง

จากรายละเอียดดังกล่าว สรุปได้ว่า อบต.บ้านแพน มีตำแหน่งในสายงานบริหารงานท้องถิ่นที่มีคนครอง ได้แก่ ตำแหน่งปลัด อบต. ๑ อัตรา และตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ได้แก่ ตำแหน่งรองปลัด อบต. ๑ อัตรา โดย อบต.บ้านแพน ได้ดำเนินการรายงานให้ ก.อบต.สรรหาเรียบร้อยแล้ว และสำนักปลัดมีจำนวนตำแหน่ง ๑๘ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา มีคนครองครบ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา มีคนครองครบ
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีคนครอง ได้แก่ ตำแหน่งภารโรง

ในส่วนสำนักปลัด ได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วพบว่าพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งภารโรง เป็นตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองเกิน ๑ ปี และบุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอให้มีการยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

นางสาวสิริพร เอี่ยมเพ็ชร
กรรมการ
เจ้าพนักงานพัสดุ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

- ปัจจุบันกองคลังมีตำแหน่งบุคลากรในสังกัด ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง				
	พนักงานส่วนตำบล				
๑.	-	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ว่าง
๒.	-	-	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	ว่าง
๓.	นางสาววิชุตา ลาภานิกรณ์	ปวส.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	
๔.	นางสาวสิริพร เอี่ยมเพ็ชร	ปวส.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	
๕.	นางสุรีรัตน์ เกตุพัฒนากุล	ปวส.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖.	นางสาวชุติมา โภคทรัพย์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	
๗.	นางทวีภัทร ศรีภุมมา	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	
๘.	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ว่าง

จากรายละเอียดดังกล่าว สรุปได้ว่า กองคลังมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ อัตรา และตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง และนักวิชาการคลัง โดยตำแหน่งสายบริหารที่ว่างทาง อบต.บ้านแพน ได้รายงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ไม่มีคนครอง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ในส่วนกองคลัง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วพบว่านักวิชาการคลังและผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเป็นตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองเกิน ๑ ปี และบุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่กระทบต่องานจึงขอเสนอให้มีการยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

นายกฤษณะ ธะสุข
กรรมการ
ปลัด อบต. รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

- ในส่วนของกองช่างมีตำแหน่งบุคลากรในสังกัด ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล				
๑.	-	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ว่าง
๒.	-	-	วิศวกรโยธา	ปง./ชง.	ว่าง
๓.	-	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ว่าง
๔.	-	-	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕.	นายนัฐพล บุญครอง	ป.ตรี	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	
๖.	นางสาวอนุษา กิจสาสน	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	
๗.	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ว่าง

จากรายละเอียดดังกล่าว สรุปได้ว่า กองช่างมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และไม่มีคนครอง โดยตำแหน่งสายบริหารที่ว่างทาง อบต.บ้านแพน ได้รายงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา และตำแหน่งสายปฏิบัติที่ว่างทาง อบต.บ้านแพน ได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ.

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ไม่มีคนครอง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

ในส่วนกองช่าง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วพบว่าตำแหน่งวิศวกรโยธา ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้าเป็นตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองเกิน ๑ ปี จึงขอเสนอให้มีการยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

และจากการวิเคราะห์ปริมาณงานพบว่างานด้านโยธามีภาระงานและปริมาณงานเพิ่มขึ้น ทั้งงานสำรวจ ศึกษาโครงสร้าง ออกแบบ ประมาณราคางานก่อสร้าง และงานอื่น ๆ ประกอบกับไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา จึงมีความจำเป็นต้องขอเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา

นายกฤษณะ ธะสุข
กรรมการ
ปลัด อบต.

- ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรในหน่วยดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๑.	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ว่าง

หน่วยตรวจสอบภายในมีจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีคนครอง โดยหน่วยตรวจสอบถายในเป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผมขอเสนอให้ดำเนินการสรรหาต่อไป

นางสาสุณี จันทร์อ่อน
กรรมการ/เลขานุการ
หัวหน้าสำนักปลัด

- ตามที่แต่ละส่วนราชการได้นำเสนอจำนวนอัตรากำลังของแต่ละส่วนทั้งหมดแล้วนั้น สรุปได้ว่า สำนักปลัด ยุบ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งภารโรง

- กองคลัง ยุบ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการคลัง
ยุบ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

- กองช่าง ยุบ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิศวกรโยธา และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า
ยุบ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- เพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา

จึงขอสรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ หลังจากมีการเพิ่มตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการฯ ดังนี้

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก สรรหา
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโพธิ์(แจ่มวิทยาคาร)</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๐	๒๕๗๒	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโบสถ์ (วงศ์พานิช)</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก สรรหา
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก สรรหา
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก สรรหา
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวม	๓๙	๓๔	๓๔	๓๔	-๖/+๑	-	-	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๔,๒๓๖,๓๐๐	๑๑,๑๒๖,๒๘๐	๓๒.๕๐
๒๕๗๑	๓๕,๙๔๘,๑๑๕	๑๑,๗๑๑,๕๖๘	๓๒.๕๘
๒๕๗๒	๓๗,๗๔๕,๕๓๐	๑๒,๓๒๙,๔๖๐	๓๒.๖๖

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๔,๒๓๖,๓๐๐	๑๑,๓๖๕,๘๖๐	๓๓.๒๐
๒๕๗๑	๓๕,๙๔๘,๑๑๕	๑๑,๙๖๐,๗๘๔	๓๓.๒๗
๒๕๗๒	๓๗,๗๔๕,๕๓๐	๑๒,๕๘๘,๗๐๘	๓๓.๓๕

นายสำรวม ปลื้มสุข
ประธานกรรมการ

- ขอมติที่ประชุมในการให้ความเห็นชอบกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา

- การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการคลัง ตำแหน่งวิศวกรโยธา และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า

- การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

- การยกเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งภารโรง

มติที่ประชุม **- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้**

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑.	กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑

- และเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑.	สำนักปลัด	พนักงานจ้างทั่วไป	ยุบเลิก ตำแหน่งภารโรง	๑
๒.	กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล	ยุบเลิก นักวิชาการคลัง	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ยุบเลิก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๓.	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	ยุบเลิก ตำแหน่งวิศวกรโยธา	๑
			ยุบเลิก ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ยุบเลิก ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องอื่นๆ**

นายสำรวม ปลื้มสุข
ประธานกรรมการ

- มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆอีกไหมครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

<u>เลิกประชุมเวลา เวลา ๑๔.๓๐</u>

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาสุณี จันทร์อ่อน)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสำรวม ปลื้มสุข)
ประธานกรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน
เลขที่รับ 1622
วันที่ 11 ก.ย. 2569
เวลา



ที่ อย ๐๐๒๓.๒๑/ว ๑๐๔๙

ที่ว่าการอำเภอเสนา
ตำบลเสนา อย ๑๓๑๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ อย ๐๐๒๓.๒/ว ๑๘๖๕๒
ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอเสนาได้รับแจ้งจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด จำนวน ๑๖ เรื่อง

อำเภอเสนาพิจารณาแล้ว จึงขอแจ้งมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งดังกล่าว เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพชร มั่นเกษวิทย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ปฏิบัติราชการแทน
นายอำเภอเสนา

นายกฤษณะ ธะสุข
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

- เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน
- เพื่อโปรดทราบ
- อำเภอเสนา แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

นางวรรณพร นกแก้ว
11 ก.ย. 2569

นายสำรวม ปลื้มสุข
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเสนา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๒๐-๓๑๑๐
Email : Thongtinsana@gmail.com

นางสาสุณี จันทร์อ่อน
หัวหน้าสำนักปลัด
11 ก.ย. 2569

รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙
ในวันอังคารที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมมงคลบพิตร ๒ อาคาร ๑ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายประพันธ์	ตรีบุบผา	รองผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยามอบหมาย	ประธานการประชุม
๒. นายศิกวัส	แก้วมณี	(แทน) ปลัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	กรรมการ
๓. จ.อ.พีระพงษ์	ทองแท้	(แทน) นายอำเภอพระนครศรีอยุธยา	กรรมการ
๔. นายภาดา	พวงทอง	นายอำเภอท่าเรือ	กรรมการ
๕. นายชนวีร์	มีผ่องศรี	(แทน) นายอำเภอนครหลวง	กรรมการ
๖. ว่าที่ ร.อ. ทวีพงษ์	รินนาศักดิ์	(แทน) นายอำเภอบางปะอิน	กรรมการ
๗. นางสาวนวพร	จันทร์เพ็ญ	คลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	กรรมการ
๘. นางวชิรพร	แจ้งเอี่ยม	พัฒนาการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	กรรมการ
๙. นางสาวมาริน	ใฝสอาด	(แทน) หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	กรรมการ
๑๐. นายวิชา	ดาวแจ่ม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย	กรรมการ
๑๑. นายกฤตภาพ	เฉื่อยฉ่ำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับน้ำ	กรรมการ
๑๒. นายสำรวม	ปลื้มสุข	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน	กรรมการ
๑๓. นายประเสริฐ	บำรุงผล	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเทพมงคล	กรรมการ
๑๔. นายบรรจง	ผลมะพลับ	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนพริก	กรรมการ
๑๕. นายชัยวัฒนกุล	กลิ่นภู่	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังจุฬา	กรรมการ
๑๖. นายเอกชัย	พัฒฉิม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหันตรา	กรรมการ
๑๗. นายอนุชา	จินดาวณิชย์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดื่อ	กรรมการ
๑๘. นางสาวอนัญญา	เรืองวาณิช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุทัย	กรรมการ
๑๙. นายประสิทธิ์	ดีทรง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐. นายนิคม	มาลัยศรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑. นายสุเทพ	ชูชัยยะ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒. นางแจ่มศรี	ใยสำลี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๓. นายชูถิ่น	จุลทรัพย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๔. นางชุติกาญจน์	ทองชมภูนุช	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๕. นางสาวโชติรส	คงสมโอษฐ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๖. นายเสกสรร	ถนอมกิตติ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๗. ว่าที่ร้อยตรี สมพงศ์	นิติพิทักษ์ชน	ท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	เลขานุการ
๒๘. นางสาวสไบพรรณ์	เทพวรรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายสถิต	จันทร์ศรีทอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ
๒. นางสาวปารวี	เทพประสิทธิ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	ติดภารกิจ

<u>ผู้เข้าร่วมประชุม</u>

๑. นางสาวนิตยา	พงษ์ดี	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ
๒. นายอุทัยวุฒิ	ทองขวัญแก้ว	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

เริ่มการประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายชวนินทร์ วงศ์สถิตจิรกาล ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มอบหมายให้นายประพันธ์ ตรีบุบผา รองผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นประธานการประชุมแทน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๒.๑ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๓๙ หน้า ซึ่งฝ่ายเลขาฯ ได้จัดส่งให้คณะกรรมการฯ ทุกท่าน ตรวจสอบ และพิจารณาแล้ว โดยหากมีข้อแก้ไขหรือเพิ่มเติม ขอให้แจ้งฝ่ายเลขาฯ เพื่อดำเนินการ และหากว่าไม่มีคณะกรรมการ ท่านใดขอแก้ไข ก็ขอได้โปรดรับรองรายงานการประชุมฯ ต่อไป

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๒.๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๓ หน้า ซึ่งฝ่ายเลขาฯ ได้จัดส่งให้คณะกรรมการฯ ทุกท่าน ตรวจสอบ และพิจารณาแล้ว โดยหากมีข้อแก้ไขหรือเพิ่มเติม ขอให้แจ้งฝ่ายเลขาฯ เพื่อดำเนินการ และหากว่าไม่มีคณะกรรมการ ท่านใดขอแก้ไข ก็ขอได้โปรดรับรองรายงานการประชุมฯ ต่อไป

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๗ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประธาน ให้เลขานุการชี้แจง

เลขานุการ <u>เรื่องเดิม</u>

ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีคำสั่ง ที่ ๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นายสุเทพ ชูชัยยะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประธานอนุกรรมการ
๒. คลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อนุกรรมการ
๓. ท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อนุกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลฯ อนุกรรมการ
๕. นางสาวปารวี เทพประสิทธิ์ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ เลขานุการ
๖. นายอุทัยวุฒิ ทองขวัญแก้ว นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวสุพิชญา คำเฟื่องฟู นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่กลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

<u>ข้อเท็จจริง</u>

คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดประชุมคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีนายสุเทพ ชูชัยยะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นประธานคณะอนุกรรมการฯ เพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ วัน คือ วันที่ ๑๗ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๙ รวมจำนวน ๑๑๔ แห่ง เรียบร้อยแล้ว **(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)**

<u>ระเบียบกฎหมาย</u>

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

หมวด ๒

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ฯลฯ

โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แนบท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก ฯลฯ พ.ศ. ๒๕๖๓

ฯลฯ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แจ้งว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจน เป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) <u>เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙</u> และขอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

<u>ความเห็นฝ่ายเลขาฯ</u>

ได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่า ตามที่คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๑๔ แห่ง เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๒๕ และระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๕ และ ข้อ ๑,๒,๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด จึงเห็นควรเห็นชอบตามมติคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๑๔ แห่ง ตามที่เสนอขอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๑๔ แห่ง ตามมติคณะอนุกรรมการฯ

แบบบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๕๑. อบต.บ้านแพน

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท อบต	กรอบอัตรากำลังข้าราชการ		กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ		ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (%)			ตำแหน่งที่ปรับ ลด/เพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)					ความเห็น	มติ ก.
				เดิม (อัตรา)	ใหม่ (อัตรา)	เดิม (อัตรา)	ใหม่ (อัตรา)	เดิม (อัตรา)	ใหม่ (อัตรา)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลง (ปรับเพิ่ม/ยุบ)	คณะอนุกรรมการ	
๑	เสนา	อบต.บ้านแพน	สามัญ	๒๔	๒๑	๑๕	๑๓	-		๓๓.๒๐	๓๓.๒๗	๓๓.๓๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	กองช่าง	๑	ปรับเพิ่ม (ปี ๗๐)	เห็นชอบ	เห็นชอบ
													ภารโรง	-	สำนักปลัด	๑	ยุบเลิก (ปี ๗๐)	เห็นชอบ	
													นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	กองคลัง	๑	ยุบเลิก (ปี ๗๐)	เห็นชอบ	
													ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	กองคลัง	๑	ยุบเลิก (ปี ๗๐)	เห็นชอบ	
													วิศวกรโยธา	ปก/ชก	กองช่าง	๑	ยุบเลิก (ปี ๗๐)	เห็นชอบ	
													นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	กองช่าง	๑	ยุบเลิก (ปี ๗๐)	เห็นชอบ	
													ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	กองช่าง	๑	ยุบเลิก (ปี ๗๐)	เห็นชอบ	

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

ปิดการประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ ผู้จดบันทึกรายงานฯ

(นายอุทัยวุฒิ ทองขวัญแก้ว)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานฯ

(นางสาวสไบพรรณ์ เทพวรรณ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา


องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน