



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลเทล
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

.....

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหลลกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุชาติ พูลพิพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. สำเนาเอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หมายเลข ๑ - ๕



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขต จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ และเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขต จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงาด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขต จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขต แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และจัดทำกรอบอัตรากำลังตามกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขตเขตกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขตเขต จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมาย ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี



□ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเทล มีบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้ายและการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดทำนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดทำแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น



ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดเรื่องการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงต้องปรับปรุงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ คือ

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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

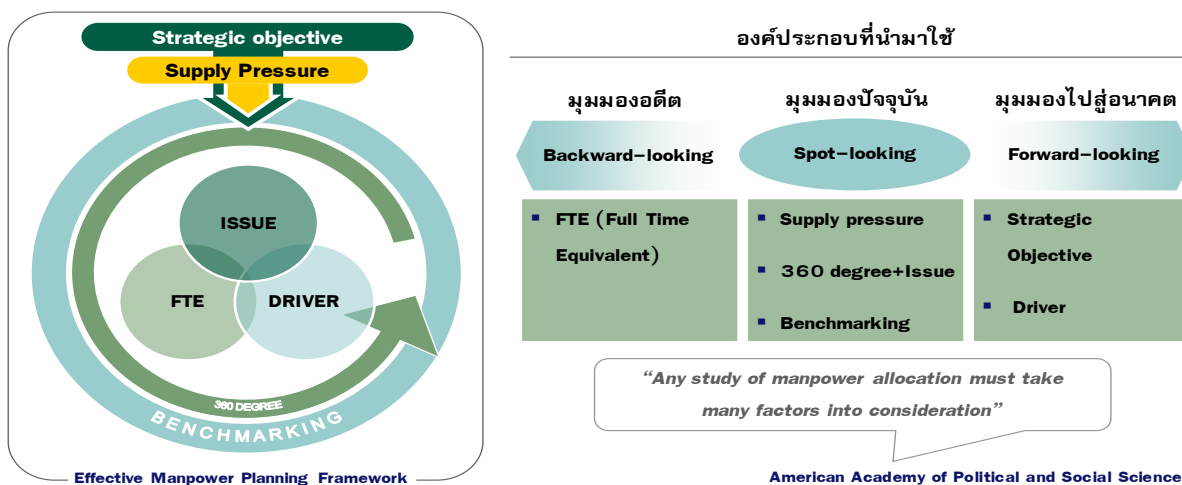


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลเทล ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเทลจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านกฎหมายจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของสำนักงานปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการงานด้านกฎหมายให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น



กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขต นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขต มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ทั่วไป มีนครอง	๑ เดือน	๒๙,๘๑๐	-	-	๙๖๐	๙๙๐	๑,๐๓๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๗,๗๒๐	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๗,๗๒๐			๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด + ๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ทั่วไป (ว่าง)	ชั้นต่ำสุด	๘,๗๕๐	-	-	$๙๐๙๐ - ๘๗๕๐ = ๓๔๐$ $๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐ = ๑,๒๘๐$ $(๓๔๐ + ๑,๒๘๐) / ๒ = ๘๑๐$			-	-	-
	ชั้นสูงสุด	๔๐,๙๐๐						-	-	
	ค่ากลาง	๒๔,๘๒๕						-	-	
	๑๒ เดือน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	$๘๑๐ \times ๑๒ = ๙,๗๒๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๙๗,๙๐๐			๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีนครอง	๑ เดือน	๒๗,๔๘๐	-	-	๑,๐๘๐	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๒๙,๗๖๐			๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด + ๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ชั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	$๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐ = ๕๑๐$ $๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐ = ๑,๔๙๐$ $(๕๑๐ + ๑,๔๙๐) / ๒ = ๑,๐๐๐$			-	-	-
	ชั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	$๑,๐๐๐ \times ๑๒ = ๑๒,๐๐๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐ - ๒๒,๗๐๐ = ๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐ - ๖๖,๔๙๐ = ๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐ + ๒,๑๕๐) / ๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-		
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้น มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย



๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการหรือส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก
- ไม่มีภาระงานหรือความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเหล็กได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจัดด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคนหรือองค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล็กพิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนด เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



□ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเทล รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเทล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ ซึ่งการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน งบประมาณและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลรมณีย์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา องค์การบริหารส่วนตำบลเหมาะา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ดังตาราง

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑.	อบต.เทล	๔	๒๔,๙๘๔,๔๔๑	๑๕	๑๑	
๒.	อบต.ท่านา	๔	๓๕,๕๓๙,๐๘๘	๑๙	๑๙	
๓.	อบต.รมณีย์	๔	๒๖,๑๒๙,๓๑๐	๑๗	๑๓	
๔.	อบต.เหมาะา	๔	๒๔,๔๒๐,๓๗๕	๑๔	๑๒	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา องค์การบริหารส่วนตำบลรมณีย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลเหมาะา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่ากาหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล จึงยังไม่มีคามจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ



การทุกส่วนราชการเป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเทล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเทลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเทลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า ก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทลสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเทลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้ เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเทลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลเทลเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเทล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น



๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตรวจสอบความถูกต้อง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา)

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล พบปัญหาและความต้องการความต้องกรของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป้นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก
- การมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- การติดต่อสื่อสารยังมีอุปสรรคสำหรับบางพื้นที่
- น้ำอุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เข้มแข็งพอ
- ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
- ปัญหาด้านการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ด้านสังคม

- การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยังไม่ดีพอ
- การเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดติดขัดความต่อเนื่อง
- การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- การส่งเสริมด้านการศึกษายังมีน้อย
- กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่เต็มที่เท่าที่ควร



- การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นยังมีน้อย

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังมีน้อย
- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังมีจำนวนน้อย
- ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร

๕. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การบุกรุกทำลายป่าเพื่อนำพื้นที่ไปทำการเกษตร
- ปัญหาภัยแล้ง
- ปัญหาน้ำท่วม
- ปัญหาด้านสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับระบายน้ำที่มีปัญหาอุดตัน ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ๑.๒ ต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เพื่อความสะดวกในการขนส่งสินค้าการเกษตรออกจำหน่าย
- ๑.๓ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ให้มีการจัดอุปกรณ์ในการกักเก็บน้ำที่มีความสะอาดไว้สำหรับการอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง เพื่อให้มีน้ำดื่มน้ำใช้ที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพืชผลทางการเกษตร การจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนหรือการรวมกลุ่มเพื่อหาแหล่งเงินทุนนำมาลงทุนสำรองในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ จัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชนหลังจากการว่างงานจากอาชีพหลัก จัดให้มีการพัฒนาโดยองค์รวม ตลอดจนประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนและเป็นที่ยอมรับของประชาชนในชุมชนหรือนักท่องเที่ยวทั่วไป
- ๒.๓ จัดให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมเกษตรกรรมในครัวเรือน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ จัดระบบดูแลเด็ก เยาวชน และสตรีให้ได้รับความรู้ เพื่อให้พ้นจากอบายมุขต่างๆ และเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมทั้งการส่งเสริมการศึกษาและประเพณีท้องถิ่นให้กับเด็กและเยาวชนรุ่นหลังได้รับรู้ร่วมกับชุมชน



๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬานันทนาการแก่ประชาชนทุกวัย ให้มีการบริการอบรมการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ให้แก่ประชาชนทั่วไป

๓.๓ จัดสร้างสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

๓.๕ ให้การสงเคราะห์กลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง

๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพของท้องถิ่น โดยการดำเนินการสร้างสุขภาพ การป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างทั่วถึง

๓.๗ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภัยอันตรายของยาเสพติด

๔. ด้านการเมืองการปกครอง

๔.๑ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล

๔.๒ มีการรณรงค์และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยแก่เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น โดยเน้นระบบคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมจัดหาคูคลองที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านให้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน การกิจ และเป้าหมายขององค์กร

๔.๓ พัฒนาศักยภาพแก่บุคลากร พนักงานและสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมความคิดเห็นจากประสบการณ์จริงการพัฒนา และทัศนศึกษาดูงาน นำมาปรับปรุงในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔ มีการพัฒนาระบบและวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อบริหารสถานที่ท่องเที่ยวของตำบลให้แข็งแรงและเป็นที่ยึดของนักท่องเที่ยวทั่วไป

๕.๒ จัดให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึงในฤดูแล้ง

๕.๓ ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยทันทีที่เกิดมีภัย



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเทลนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลเทล คือ **“เมืองท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเทลเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเทล ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
๒. ขยายเขต ติดตั้ง ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีระบบและต่อเนื่อง
๓. สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๕. เสริมสร้างมาตรการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. เสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์
๒. ส่งเสริม สนับสนุนธุรกิจการท่องเที่ยว



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. บริการการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่
๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้

มากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ด้านภาษาประเทศสมาชิกอาเซียน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘(๑)
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘(๒)
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖(๔)



๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๓)
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖(๑๐)
- ๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖(๕)

ดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)
- ๓.๓ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)
- ๓.๔ การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๘)

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
- ๔.๔ ให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)
- ๔.๕ การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘(๑๒)
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘(๑๑)
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖(๖)
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)



๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๗)
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗(๒)
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
- ๖.๓ การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙)
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๑๘)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖(๑๖)
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๓)
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗(๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก
- ๑.๒ การมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การติดต่อสื่อสารยังมีอุปสรรคสำหรับบางพื้นที่
- ๑.๕ น้ำอุปโภคบริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ ถนนมีการพัฒนาปรับปรุงและบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้สัญจรไป-มาได้สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีแสงสว่างที่ทั่วถึง
- ๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีบริการน้ำเพื่ออุปโภคในช่วงฤดูแล้ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.๑ ถนนหนทางสำหรับประชาชนใช้สัญจร ไป-มา มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำขังทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน
- ๑.๒ ภายในหมู่บ้านยังไม่ไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน
- ๑.๓ การติดต่อสื่อสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่เนื่องจากสัญญาณโทรศัพท์ยังไม่ดีพอ

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑.๑ ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ต้องทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเทลมีงบประมาณรายจ่ายไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก



๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ การรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เข้มแข็งพอ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาด้านการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ เกษตรกรผลิตสินค้าทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ ด้านการท่องเที่ยวประชาชนในเขตตำบลเหลลรวมกลุ่มกัน เพื่อจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
- ๑.๓ ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเหลลให้ความสนใจในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.๑ ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็ง
- ๑.๒ การรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๑.๓ ขาดการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม
- ๑.๔ การพัฒนาผลผลิตสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑.๑ ขอความร่วมมือจากหน่วยงานระดับจังหวัดเพื่อจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกลุ่มเกษตรกร
- ๑.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่เกษตรกรที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบล
- ๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานทุกฝ่ายเพื่อประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวให้เป็นที่ รู้จักของนักท่องเที่ยวทั่วไป
- ๑.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลมีรายได้เสริมจากนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในเขตตำบลเหลล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑.๑ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่จะทำให้เกิดผล สัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๑.๒ การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกยังไม่จริงจังเท่าที่ควร
- ๑.๓ การประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวยังมีไม่ต่อเนื่อง
- ๑.๔ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอ



๓. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น

- ๓.๑ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่ออย่างไม่ดีพอ
- ๓.๒ การเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดติดขัดความต่อเนื่อง
- ๓.๓ การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- ๓.๕ การส่งเสริมด้านการศึกษายังมีน้อย
- ๓.๖ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่เต็มที่เท่าที่ควร
- ๓.๗ การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นยังมีน้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเทลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน และประชาชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเทลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำผู้สูงอายุ
- ๑.๓ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยม ขยายโอกาส และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.
- ๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเทลมีการสนับสนุนงบประมาณในการดูแลสุขภาพของประชาชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.๑ เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย ปัญหาเด็กติดยาเสพติด
- ๑.๒ ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด
- ๑.๓ เยาวชนและประชาชนในเขตตำบลยังให้ความสนใจในการออกกำลังกายน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเทลได้รับความร่วมมือในการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล
- ๑.๒ การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานหลายๆหน่วยงานในเขตตำบลเพื่อร่วมกันผลักดันในการพัฒนาส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจอร์บบงบประมาณในการพัฒนาส่งเสริมการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด



อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑.๑ ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๑.๓ การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถดำเนินการได้ การสำรวจไม่ทั่วถึง ขาดความร่วมมือจากประชาชน เช่น โรคไข้เลือดออก

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

- ๔.๑ ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังมีน้อย
- ๔.๒ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- ๔.๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังมีจำนวนน้อย
- ๔.๔ ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเทลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
- ๑.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
- ๑.๓ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจในการว่าจ้างบุคลากร
- ๑.๔ ทางการศึกษา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.๑ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๑.๒ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑.๓ บุคลากรมีน้อยปริมาณงานมาก
- ๑.๔ ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล



อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑.๑ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๑.๒ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
- ๑.๓ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่นการจัดทำแผนพัฒนาสามปี

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ๕.๑ การบุกรุกทำลายป่า เพื่อนำพื้นที่ไปทำการเกษตร
- ๕.๒ ปัญหากัญเฝ้าย
- ๕.๓ ปัญหาน้ำท่วม
- ๕.๔ ปัญหาด้านสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.๑ ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๑.๒ ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- ๑.๒ มีระบบการกำจัดขยะ มีระบบการจัดเก็บขยะ
- ๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยเมื่อเกิดน้ำท่วม



อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑.๑ การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่ต่อเนื่อง
- ๑.๒ สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๑.๓ ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์ท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ

เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล โดยใช้เทคนิค SWOT analysis มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. การเมืองในพื้นที่มีเสถียรภาพ
๒. การให้ความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ต่อกิจกรรมของอบต.อยู่ในระดับดีพอสมควร
๓. ประชากรมีน้อย
๔. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ และมีความสวยงาม
๕. ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่
๖. ความขัดแย้งในพื้นที่มีน้อย

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีน้อย
๓. งบประมาณมีน้อย

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และสวยงาม
๒. พื้นที่เชื่อมโยงต่อแหล่งท่องเที่ยวฝั่งอันดามัน
๓. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๔. เป็นพื้นที่ทางประวัติศาสตร์



๕. เป็นพื้นที่ที่พบโบราณวัตถุที่สำคัญทางประวัติศาสตร์(รูปปั้นพระนาราย พระลักษมณ์ และนางสีดา)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวน
๒. ไม่มีตลาดกลางรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
๓. สภาพภูมิประเทศหลายพื้นที่มีลักษณะเป็นที่ราบเชิงเขา
๔. หน่วยธุรกิจในพื้นที่มีน้อย
๕. เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ/จังหวัดมีน้อย
๖. ประชากรมีน้อย
๗. งบประมาณมีน้อย
๘. ความไม่แน่นอนของการเมืองระดับชาติ

การวิเคราะห์ศักยภาพ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ถนนบางสายยังเป็นลูกรัง/หินกะสະปนทรายเนื่องงบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอที่ก่อสร้าง/ปรับปรุงให้ถนนมีคุณภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ได้ทั้งหมด ประชาชนที่ต้องใช้ถนนลูกรัง/หินกะสະปนทรายสัญจรจึงต้องได้รับความไม่สะดวกในการสัญจร โดยเฉพาะการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรหรือการสัญจรในช่วงหน้าฝนหรือช่วงที่มีฝนตกหนัก

ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีพื้นที่กว้าง ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีหน้าที่รับชอบหลายด้านหลายแต่ งบประมาณมีน้อย จึงต้องคัดเลือกพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงเพื่อติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะไปก่อน

ด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และเมื่อราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำก็จะทำให้ประชาชนมีรายได้น้อยตามไปด้วย ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมนั้นไม่มีอาชีพเสริมอย่างอื่นจึงไม่มีรายได้เสริมมาชดเชยรายได้จากการที่ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

ด้านสังคม

เนื่องจากประชากรมีน้อยและส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำให้ปัญหาสังคมในพื้นที่น้อยตามไปด้วย สำหรับปัญหาสังคมที่มีเกิดขึ้น(ถือว่าไม่มาก)ในปัจจุบัน เช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในประชากรบางกลุ่ม ปัญหารายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ เป็นต้น



ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลเหลลมีพื้นที่กว้างพอสมควรโดยเฉพาะพื้นที่ที่ติดกับเขตป่าสงวนแห่งชาติซึ่งมีถึง ๒ แห่ง คือ ป่าสงวนแห่งชาติป่าเขาปลายโตะและป่าสงวนแห่งชาติเทือกเขาศรีราชา ดังนั้นจึงมีการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติเพื่อทำการเกษตรไปบ้าง แต่ในส่วนของพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่คงมีอยู่ก็ยังคงมีความอุดมสมบูรณ์ของสัตว์ป่าและพันธุ์ไม้อยู่มาก

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลล จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๖.๒.๕ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๒.๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทล (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๕. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๖. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
๗. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน



จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
๔. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๕. ผู้ประเมินการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๖. บุคลากรของ อบต. มีการโอนย้ายบ่อย
๗. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

โอกาส (Opportunities)

๑. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

ข้อจำกัด (Threats)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. บุคลากรขององค์กรมีการโอน (ย้าย) บ่อยทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจที่มี
๔. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. ส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรที่มีในองค์กรมีความสามัคคี ทำงานตรงเวลาและเต็มเวลา
๒. การเดินทางมาทำงานสะดวก
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๒. ปัญหาบางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ
๔. สำนักงานคับแคบ ยากแก่การจัดเก็บเอกสารข้อมูลเอกสารต่างๆสำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
๕. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อจำกัด (Threats)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะอาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๗ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานการเลือกตั้ง ๑.๑๒ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑๓ งานการบริหารงานบุคคล	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจ ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๓ งานประมาณราคา ๓.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๕ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๗ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานการศึกษา ๔.๔ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ๔.๕ งานการกีฬาและนันทนาการ	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเทลที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเทลจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรร หาของ ก.อบต.
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรร หาของ ก.อบต.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ รายงาน กสส. สรรหา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ รายงาน กสส. สรรหา
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรร หาของ ก.อบต.
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบต. สรรหา
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ รายงาน กสส. สรรหา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อบต. สรรหา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรร หาของ ก.อบต.
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบต. สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบต. สรรหา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา อำานวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรร หาของ ก.อบต.
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบต. สรร หา
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ รายงาน กสอ. สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ว่าง/อบต. สรร หา
รวม	๒๖	๒๗	๓๐	๓๐	๑	๓	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐



๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	-	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓.	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๔๐	-	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๑๐๐	-	๑๔๕,๒๐๐	๕,๘๑๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๗.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๔๑๐	-	๑๔๘,๙๒๐	๕,๙๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๘.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติ การ/ชำนาญการ	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐



ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๙,๗๘๐	-	๑๑๗,๓๖๐	๔,๗๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๙๘๐	-	๑๓๑,๗๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๔.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๖๑๐	-	๑๕๑,๓๒๐	๖,๐๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	ครูผู้ดูแลเด็ก (อัตรাজัดสรร)	๑	-	-	-	-	-	-



ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๔.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-	-
๕.	ผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-	-

๕) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๙,๗๖๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๖) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๙,๗๖๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) x ๑๒
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑๕,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐

๗) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-



๘) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๒๘,๙๒๒,๖๑๓

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		๑	๑	๑๔๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	(๑๒,๑๐๐)
๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๖๔๐	(๑๒,๔๑๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	-	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๑๔)																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	ว่างเต็ม
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	ว่างเต็ม
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	(๑๐,๙๘๐)
กองช่าง (๑๕)																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๖๓,๘๐๐	๑๗๐,๔๐๐	(๑๒,๖๐๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขต ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

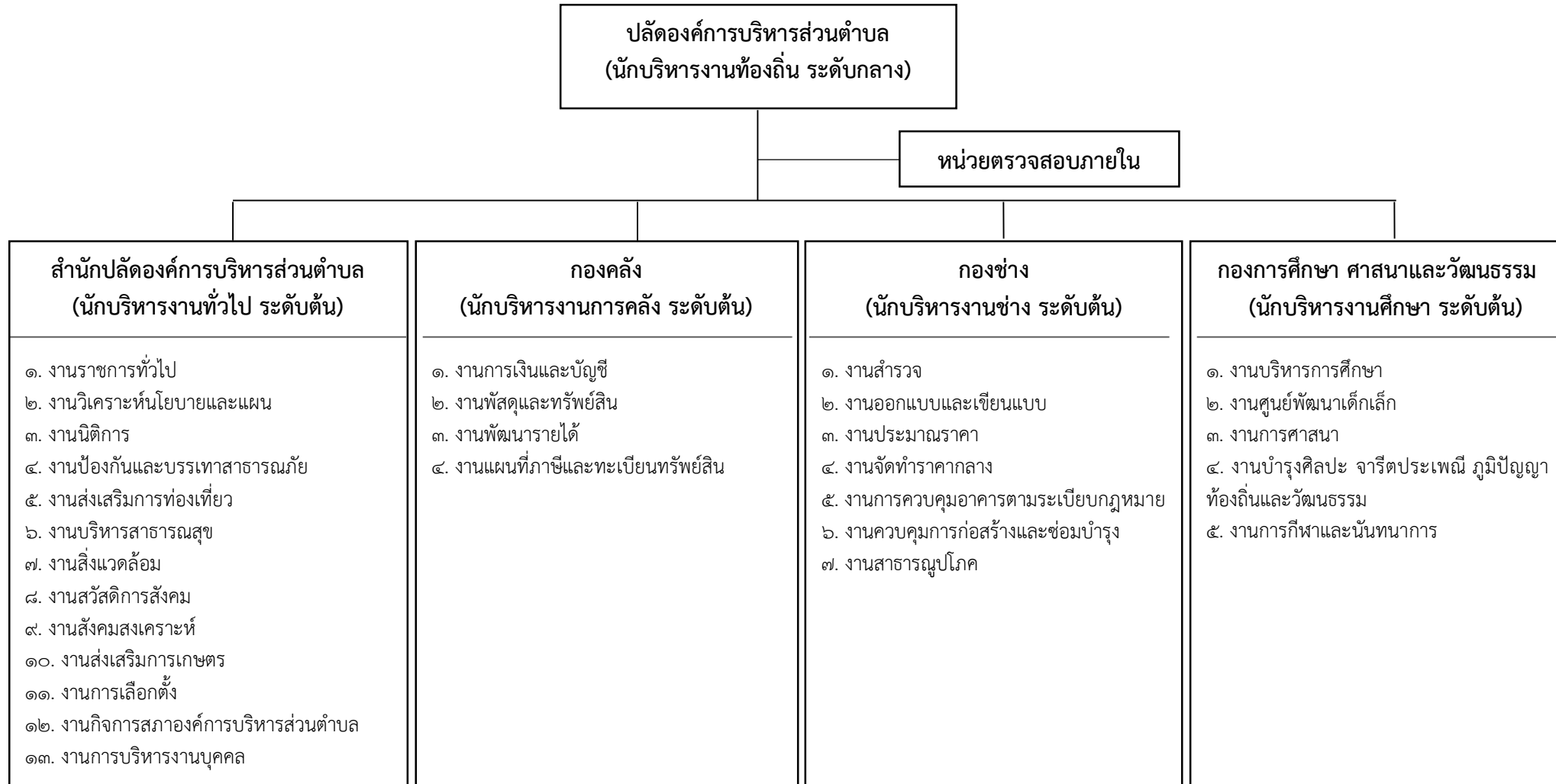
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรรให้ ปี ๒๕๖๑)		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (งบบุคลากร)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(งบบุคลากร)
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(งบบุคลากร)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม		๓๐	๑๔	๖,๒๓๓,๕๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๗	๓๐	๓๐	๑	๓	-	๕๖๒,๘๘๐	๑,๐๕๔,๙๘๐	๒๕๑,๘๘๐	๖,๗๓๓,๔๔๐	๗,๗๘๘,๔๒๐	๘,๐๔๐,๓๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๐๑๐,๐๑๖	๑,๑๖๘,๒๖๓	๑,๒๐๖,๐๔๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๗๔๓,๔๕๖	๘,๙๕๖,๖๘๓	๙,๒๔๖,๓๔๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙,๕๕๒	๓๒,๕๕๒	๓๑,๙๗๗	

- หมายเหตุ ๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๔,๙๘๔,๔๔๑ บาท = (๒๔,๙๘๔,๔๔๑ x ๕%) + ๒๔,๙๘๔,๔๔๑ = ๒๖,๒๓๓,๖๖๓
 ๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๖,๒๓๓,๖๖๓ บาท = (๒๖,๒๓๓,๖๖๓ x ๕%) + ๒๖,๒๓๓,๖๖๓ = ๒๗,๕๔๕,๓๔๖
 ๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๗,๕๔๕,๓๔๖ บาท = (๒๗,๕๔๕,๓๔๖ x ๕%) + ๒๗,๕๔๕,๓๔๖ = ๒๘,๙๒๒,๖๑๓



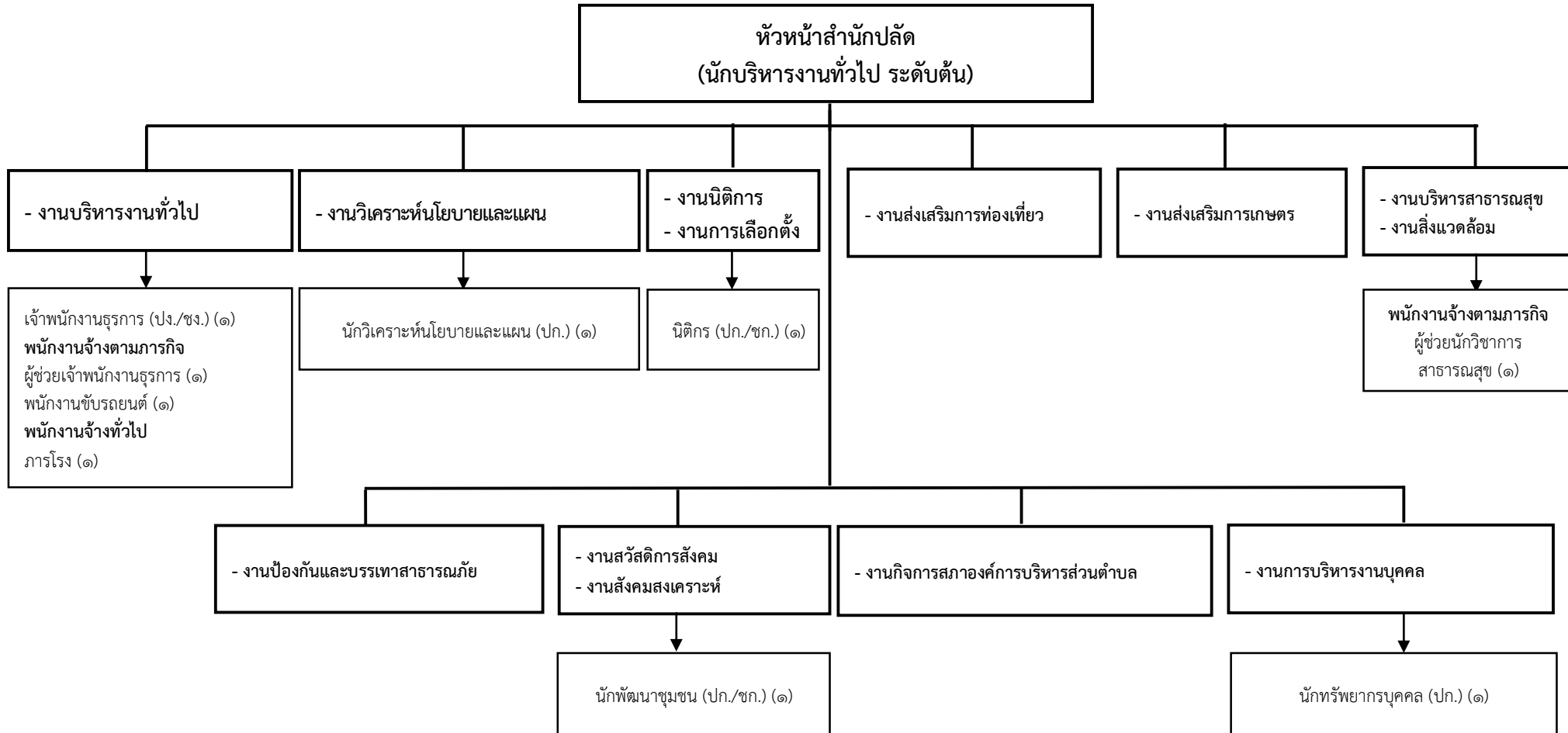
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต





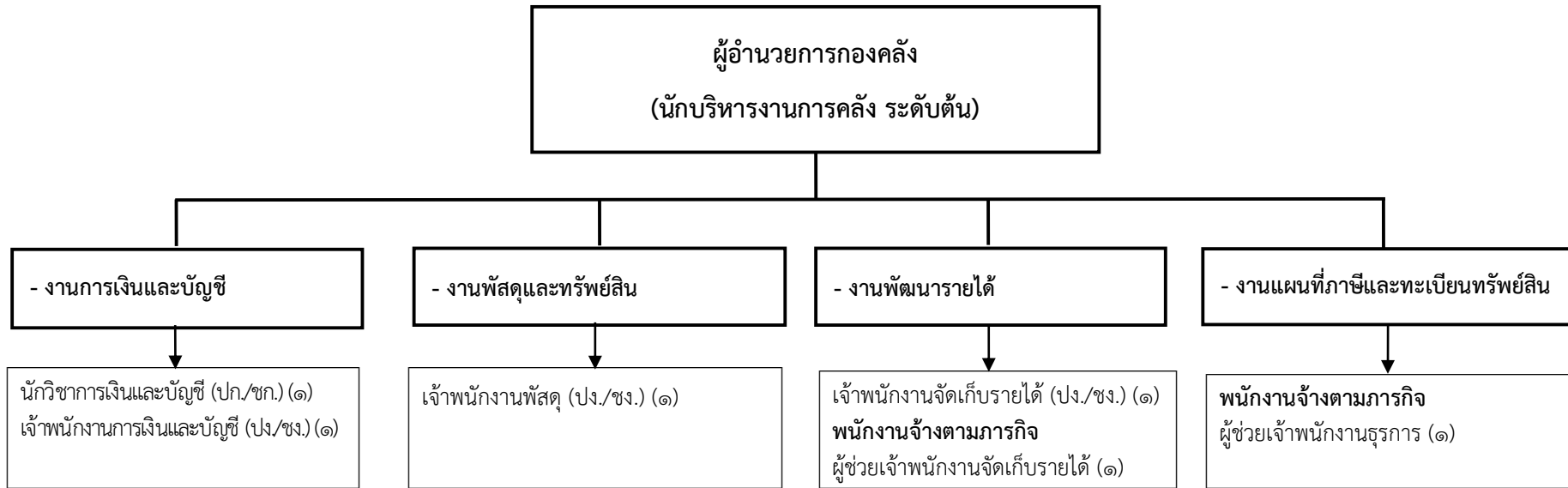
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๓	๑	๑๐



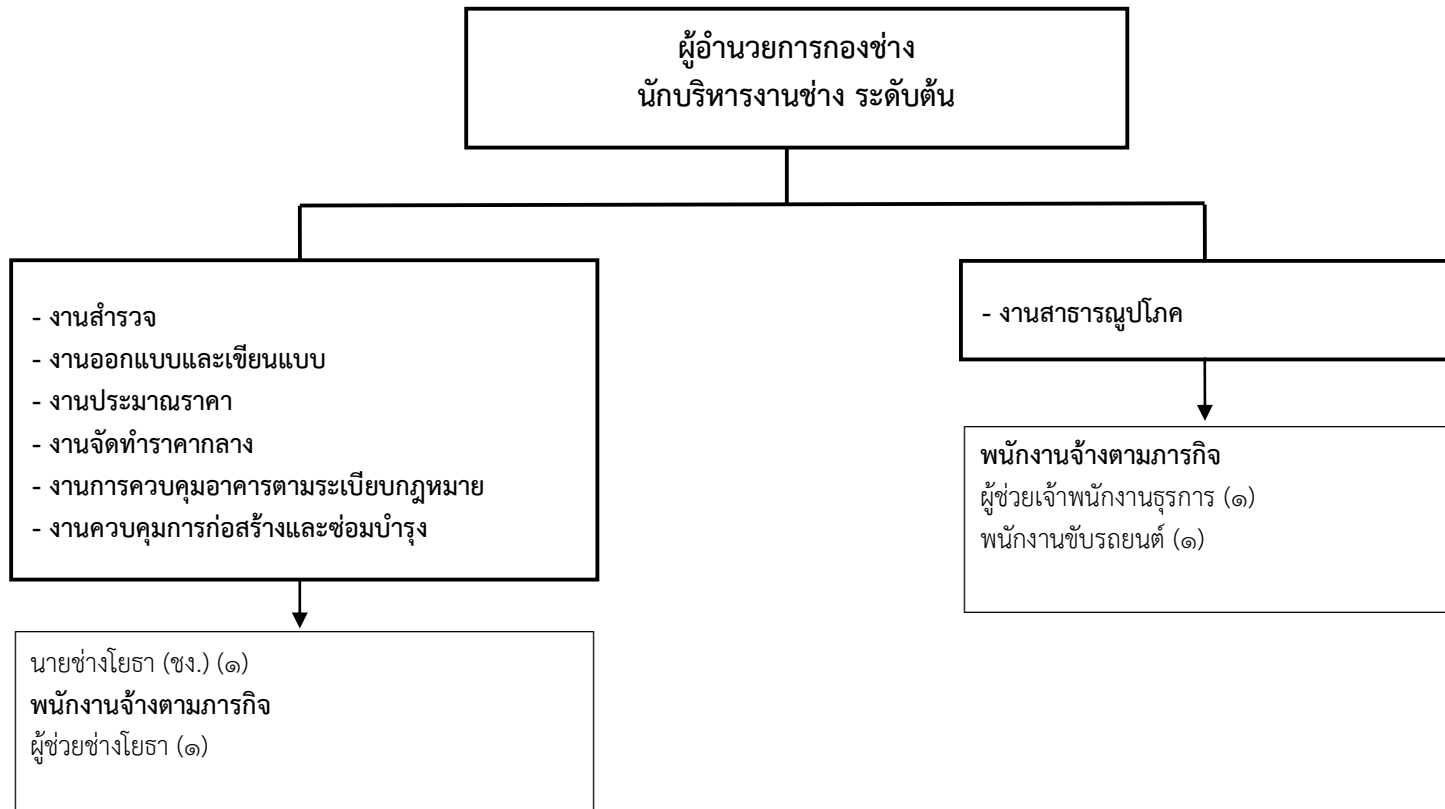
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๒	-	๗



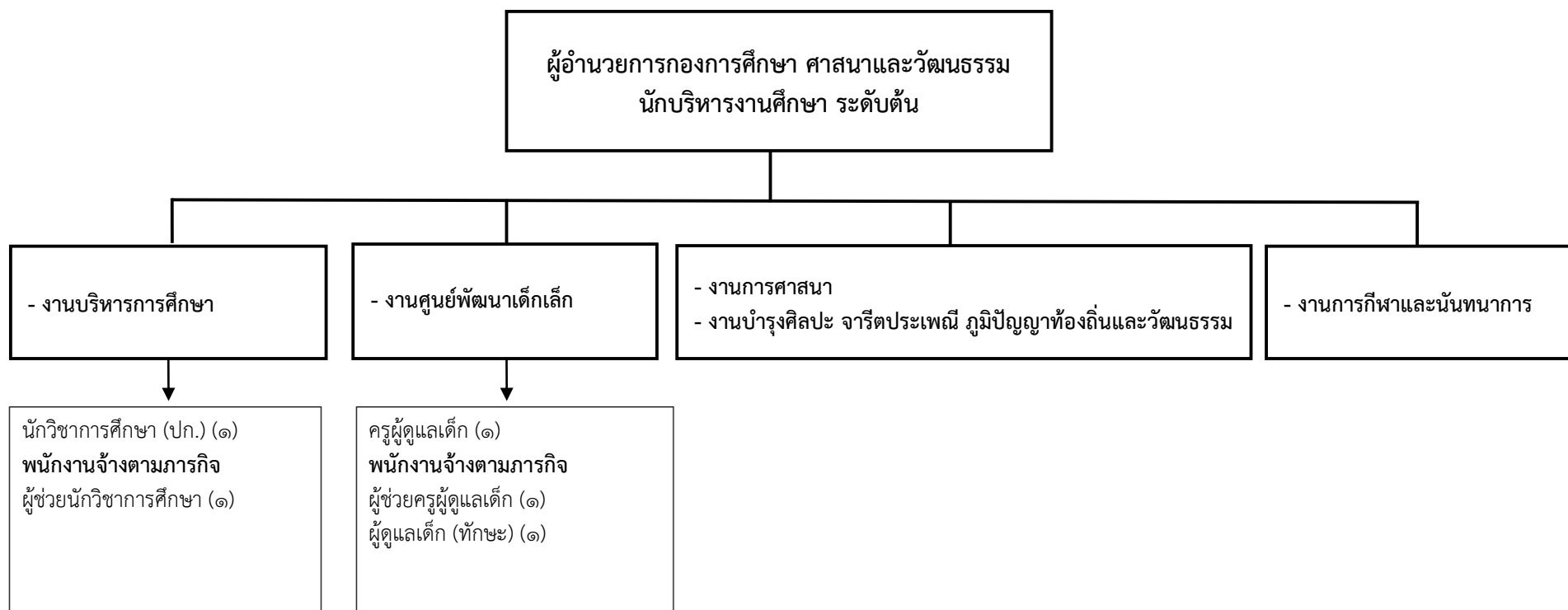
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	๕



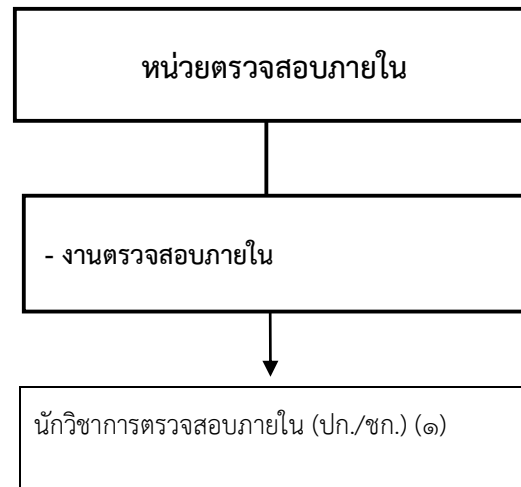
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๓	-	๖



กรอบโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	(ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
๒	-	-	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๓	นางสาวภัทรดา นันทน์บุญมี	ป.โท (การจัดการทั่วไป)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๔	นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชง.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชง.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
๖	-	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๒๙๗,๙๐๐
๗	-	-	-	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	นางสาวศศิณา โสภารัตน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔๕,๒๐๐ (๑๒,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๕,๒๐๐
๙	นายนพดล อินทรภักดี	ปวท.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๘,๙๒๐
๑๐	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม



แผนอัตรากำลัง 3 ปีองค์การบริหารส่วนตำบลเทล ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	นางสาวธีรนุช คงเหมาะ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๑๒	-	-	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๑๓	-	-	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
๑๔	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๕	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๖	-	-	-	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๗	นางวงเดือน สุวรรณาคม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	
๑๘	นายอุทิศ ตันวิธา	ป.ตรี (สาธารณสุขชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๑,๗๖๐ (๑๐,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๑๖	-	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง ช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๗	-	-	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๘	นายสพล สมณี	ป.ตรี (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๙	นายศักดิ์กมล จัดจรัส	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๓๒๐ (๑๒,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	
๒๐	นางสาวดารารรรณ ก้ามก้าง	ป.ตรี (เคมี-ชีววิทยา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปีองค์การบริหารส่วนตำบลเทล ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๑	-	-	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๒	นางสาวแพรวขวัญรัตน์มณี	ป.ตรี (เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม)	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๓	-	-	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่าง) กรมฯ จัดสรร อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๔	นางสาวกัศันยาภิรมย์เดชวัฒน์	ป.ตรี (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๕	นางธนพร อ่องสกุล	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๖	นางเอมฤดี ปานทอง	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร



แผนอัตรากำลัง 3 ปีองค์การบริหารส่วนตำบลเทล ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๒๗	-	-	-	-	-	๓๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเทล กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ติด มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและ เปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเทล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น



- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขต ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขต ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ที่ กท/ ๒๕๖๕

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

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.กลาง กำหนด จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเหล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล และดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุชาติ พูลพิพัฒน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเหล โทรศัพท ๐ ๗๖๔๕ ๕๗๖๖

ที่ พง ๗๕๕๐๑/

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ที่ ๓๗ / ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล เพื่อพิจารณาตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งนี้ ถ้าส่วนราชการใดต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ขอให้ส่วนราชการนั้นจัดทำสถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ เพื่อวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมต่อไปในระยะเวลา ๓ ปี

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสุชาติ พูลพิพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ประธานกรรมการ

ไปทราบ:

- 1.
- 2.
- 3.

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ที่ ๓๗ / ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการช่าง	กรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน ราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

/๑.๒.๕ ศึกษา...

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๓ พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ด้านงานบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

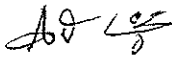






ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลลให้มีความเหมาะสมตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากร เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
วันที่ ๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุชาติ พูลพิพัฒน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ ประธานกรรมการ		
๒.	นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ กรรมการ		
๓.	นางสาวแพรววิญ รัตนมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง/ กรรมการ		
๔.	นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส	ผู้อำนวยการกองช่าง/ กรรมการ		
๕.	นางสาวแพรววิญ รัตนมณี	ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม /กรรมการ		
๖.	นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส	หัวหน้าสำนักปลัด/ กรรมการและเลขานุการ		
๗.	นางสาวภัทรदानันท์ บุญมี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ผู้มาประชุม

๑. นายสุชาติ พูลพิพัฒน์	ประธานกรรมการ
๒. นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส	กรรมการ
๓. นางสาวแพรวขวัญ รัตนมณี	กรรมการ
๔. นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส	กรรมการ
๕. นางสาวแพรวขวัญ รัตนมณี	กรรมการ
๖. นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวภัทรदानันท์ บุญมี	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานคณะกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วก็ขอเปิดการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ที่ ๓๗ / ๒๕๖๕ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑.๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการช่าง	กรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเหล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและ
คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ
ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล รวมทั้ง
ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและ
การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตลอดระยะเวลา ๓
ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหลลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๓ พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ด้านงานบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ซึ่งต้องพิจารณากันต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ที่ประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ที่ประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๔.๑ พิจารณาตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลลให้มีความเหมาะสม ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากร เป็นรายส่วนราชการ เนื่องจากมีส่วนราชการได้เสนอบันทึกข้อความเพื่อขอพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่งต่อไป ขอเริ่มต้นจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

/หัวหน้า...

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานบริหารสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมการเกษตร งานการเลือกตั้ง งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งสิ้น ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา โดยขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากกรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

- ๑. ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นิติกร และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ทำให้กระทรวงสาธารณสุขประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(COVID -๑๙) เป็นโรคติดต่ออันตราย ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับชุมชนในการรับมือกับโรคระบาดและภัยพิบัติทุกรูปแบบ จึงควรกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุขเพิ่มในกรอบอัตรากำลั้ง นอกจากนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ยังส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนอีกด้วย เพื่อเป็นการรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นในอนาคตเรื่องการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนเขตตำบลเหล จึงควรกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการเพิ่มในกรอบอัตรากำลั้ง เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นต่อไป

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งานพัสดุ และทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา โดยขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากกรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

- ๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองคลัง มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุและเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับไม่มีพนักงานส่วนตำบลในกองคลังมาบรรจุเพิ่ม จึงควรกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงานเพิ่มในกรอบอัตรากำลั้ง เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการ

การขอปรับปรุงแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต้องพิจารณาจากค่างานและปริมาณงานในการกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ด้านงานบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน

ร้อยละ ๔๐ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้อาจมีความเหมาะสมตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามรายละเอียดเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยที่จะสอบถามอีกหรือไม่
ไม่มี

ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มีคำถามแล้ว ก็ขอมติที่ประชุมว่า เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้อาจมีความเหมาะสมตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่ได้เสนอมาข้างต้น กรุณายกมือขึ้น

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้อาจมีความเหมาะสมตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

มีท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ


ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

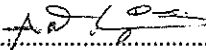
มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่
ไม่มี

ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มี ก็ขอให้ทางผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จต่อไป ขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จตรายงานการประชุม
(นางสาวภัทรดานันท์ บุญมี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุชาติ พูลพิพัฒน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล
ประธานกรรมการ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข</p> <p>๑.๗ งานสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๑ งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๑๒ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑๓ งานการบริหารงานบุคคล</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสำรวจ</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <p>๓.๓ งานประมาณราคา</p> <p>๓.๔ งานจัดทำราคากลาง</p> <p>๓.๕ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๗ งานสาธารณูปโภค</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานการศึกษา ๔.๔ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ๔.๕ งานการกีฬาและนันทนาการ	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบค.
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขต (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบค.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบค. สรรหา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบค. สรรหา
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนาจการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบค.
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบค. สรรหา
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบค. สรรหา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบค. สรรหา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบค.
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/อบค สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบค.
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ รายงาน กสค. สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๒๖	๒๗	๓๐	๓๐	๑	๓	-	

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)			เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จำนวน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	จำนวน		๒๕๖๔
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๑๕,๙๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๙๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
สิ้นปีงบประมาณบริหารส่วนตำบล (๐๑)															
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๙๖๙๐)
๔	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๔,๘๔๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๙๖,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๘๐	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๒๐๐	๐	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	(๑๖,๑๐๐)
๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๘,๙๒๐	๐	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๖๘๐	(๑๖,๕๒๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาสาธารณสุข		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	-	-	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๑	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการระหว่างระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)																
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานราชการคลัง)	ต้น	๑	๓๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๐,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๖๓,๖๒๐	๒๖๙,๓๔๐	ว่างเต็ม
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๖๓,๖๒๐	๒๖๙,๓๔๐	ว่างเต็ม
๑๖	เจ้าพนักงานสถิติเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๑	๑	-	+๑	๐	๒๕๗,๙๐๐	๕,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๖๓,๖๒๐	๒๖๙,๓๔๐	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๑๒๒,๒๒๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๑๔๐	(๔,๗๕๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๑,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๔๘,๓๒๐	(๑๑,๕๕๐)
กองช่าง (๐๕)																
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๕,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๐,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๖๓,๖๒๐	๒๖๙,๓๔๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๕๑,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๙,๖๘๐	(๑๒,๖๕๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐	(๑๑,๕๐๐)

-๓๗-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)														
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเต็ม (๓๕,๐๖๐)
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๓๖๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๖๐	ว่างเต็ม (๓๕,๐๖๐)
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรรให้ ปี ๒๕๖๑)		๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (งบอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๐๐๐	(๔๕,๐๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	(งบอุดหนุน)
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	(งบอุดหนุน)
หน่วยตรวจวัดสอบภายใน (๑๒)														
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๑	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๔)	รวม		๓๐	๖,๕๑๓,๕๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๗	๓๐	๓	๓	๕๖๒,๘๐๐	๕๖๒,๘๐๐	๗,๓๗๓,๔๔๐	๗,๓๗๓,๔๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%											๑,๐๓๐,๐๑๖	๑,๑๖๘,๒๖๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๗,๓๗๓,๔๕๖	๘,๕๔๑,๖๘๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											๒๙,๕๕๒	๓๑,๙๕๗	

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๔,๙๘๔,๔๔๑ บาท)
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๖,๒๓๓,๖๖๓ บาท = (๒๔,๙๘๔,๔๔๑ X ๕%) + ๒๔,๙๘๔,๔๔๑ = ๒๖,๒๓๓,๖๖๓
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๗,๕๕๕,๓๔๖ บาท = (๒๖,๒๓๓,๖๖๓ X ๕%) + ๒๖,๒๓๓,๖๖๓ = ๒๗,๕๕๕,๓๔๖
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๘,๙๕๕,๓๔๖ บาท = (๒๗,๕๕๕,๓๔๖ X ๕%) + ๒๗,๕๕๕,๓๔๖ = ๒๘,๙๕๕,๓๔๖

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราภาษีในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์	๓๐	๕๑	๑,๕๓๐	๐.๐๒
๒	งานขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด	๓๐	๒๖	๗๘๐	๐.๐๑
๓	งานจัดทำทะเบียนข้อมูลผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อดำเนินการเบิกจ่ายเงิน	๑,๕๔๐	๑๒	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
๔	งานโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม (e-payment) การปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ในระบบ	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๑
๕	งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ	๒,๘๘๐	๑๓	๓๗,๔๔๐	๐.๔๕
๖	งานซ่อมแซมบ้านพักอาศัยผู้พิการและผู้สูงอายุ	๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๑,๕๔๐	๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
รวม					๑.๑๓

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (คอปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทัณฑ์ประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเสล	๔,๓๒๐	๑๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๒	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานอาสาสมัครสาธารณสุข	๗,๒๐๐	๑๒	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔
๓	ปฏิบัติงานด้านจัดโครงการป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ	๗,๒๐๐	๒	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๔	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานส่งเสริมต้านการพัฒนาคณาภระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม (EHA)	๒๐,๑๖๐	๑	๒๐,๑๖๐	๐.๒๔
๕	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริหารสาธารณสุขและการส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๗,๒๐๐	๓	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
รวม					๒.๒๔

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๑๒๐	๖๒๐	๗๔,๔๐๐	๐.๙๐
๒	งานเร่งรัดติดตามหนี้ค่าน้ำประปาและค่าธรรมเนียมบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย	๖๐	๓,๕๔๐	๒๑๒,๔๐๐	๒.๕๗
๓	การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีด้วยระบบ e-laas	๖๐	๔๙๒	๒๙,๕๒๐	๐.๓๖
๔	งานจัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ	๓๐	๕	๑๕๐	๐.๐๐
๕	งานจัดทำใบนำส่ง	๒๐	๒๑๓	๔,๒๖๐	๐.๐๕
๖	งานจัดทำแผนการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๓๐๐	๑	๓๐๐	๐.๐๐
๗	งานสำรวจข้อมูลจัดทำทะเบียนผู้เสียภาษี	๕,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐	๐.๐๖
๘	งานจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษี	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๐
๙	งานบันทึกข้อมูลลูกหนี้ในระบบ e-laas	๒๐	๒๐๐	๔,๐๐๐	๐.๐๕
๑๐	งานจัดทำรายงานลูกหนี้ ณ วันสิ้นเดือน	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๑๑	งานลงรับรายได้และนำส่งเงินรายได้ต่างๆ	๒๐	๑,๑๒๔	๒๒,๔๘๐	๐.๒๗
๑๒	ลงคุมใบเสร็จที่จะออกไปจัดเก็บค่าน้ำประปา	๓๐	๙๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๑๓	จัดทำรายงานภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในระบบ INFO	๓๐	๑	๓๐	๐.๐๐
๑๔	งานสำรวจภาษีป้าย	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
รวม					๔.๓๒

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑

สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปะปง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้แอตดส์	๘๖	๘๖	๕๑	ราย
๒	งานขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด	๓๓	๓๘	๒๖	ราย
๓	งานจัดทำทะเบียนข้อมูลผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้แอตดส์ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อดำเนินการเบิกจ่ายเงิน	๑๒	๑๒	๑๒	ครั้ง
๔	งานโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม (e-payment) การปรับปรุงข้อมูลต่างๆ ในระบบ	๑๒	๑๒	๑๒	ครั้ง
๕	งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ	๑๔	๑๕	๑๓	เรื่อง
๖	งานซ่อมแซมบ้านพักอาศัยผู้พิการและผู้สูงอายุ	-	๑	๑	ราย
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๘	๙	๒๐	เรื่อง

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง -

สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเหล อำเภอเกาะปัง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเหล	๘๖	๙๖	๑๐	โครงการ
๒	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานอาสาสมัครสาธารณสุข	๓๓	๓๘	๑๒	ครั้ง
๓	ปฏิบัติงานด้านจัดโครงการงานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ	๑๒	๑๒	๒	โครงการ
๔	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานส่งเสริมด้านการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม (EHA)	-	-	๑	เรื่อง
๕	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริหารสาธารณสุขและการส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๑๔	๑๕	๓	เรื่อง

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑
สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเทล อำเภอกระบอง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๒๑๐	๓๓๐	๖๒๐	ครึ่ง
๒	งานเร่งรัดติดตามหนี้ค่าน้ำประปาและค่าธรรมเนียมบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย	๑,๗๕๐	๒,๕๒๐	๓,๕๔๐	ครึ่ง
๓	การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีด้วยระบบ e-laas	-	๒๒๐	๔๙๒	รายการ
๔	งานจัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ	๔	๕	๕	เล่ม
๕	งานจัดทำใบนำส่ง	-	๑๘๘	๒๑๓	รายการ
๖	งานจัดทำแผนการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๑	๑	๑	ครึ่ง
๗	งานสำรวจข้อมูลจัดทำทะเบียนผู้เสียภาษี	๑	๑	๑	ครึ่ง
๘	งานจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษี	๑	๑	๑	ครึ่ง
๙	งานบันทึกข้อมูลลูกค้าในระบบ e-laas	-	๓๖	๒๐๐	รายการ
๑๐	งานจัดทำรายงานลูกหนี้ ณ วันสิ้นเดือน	๑๒	๑๒	๑๒	ครึ่ง
๑๑	งานลงรับรายได้และนำส่งเงินรายได้ต่างๆ	๑,๒๕๑	๖๐๗	๑,๑๒๔	รายการ
๑๒	ลงคุมใบเสร็จที่จะออกไปจัดเก็บค่าน้ำประปา	๗๒	๘๔	๙๖	ครึ่ง
๑๓	จัดทำรายงานภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในระบบ INFO	๑	๑	๑	ครึ่ง
๑๔	งานสำรวจภาษีป้าย	๔	๑๑	๒๐	ครึ่ง

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล อำเภอกระบอง จังหวัดพังงา

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประเภทอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)												
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๖๐๒,๐๘๐	๒๐.๓๔	๑,๓๕๓,๑๒๐	๔.๙๑	๑,๐๔๓,๒๘๐	๒๙.๐๔	๗,๙๙๘,๔๘๐	๒๙.๐๔	
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๙๕๗,๔๐๐	๒๑.๖๓	๑,๓๕๓,๑๒๐	๔.๙๑	๑,๐๙๖,๕๗๘	๓๐.๕๒	๘,๔๐๗,๐๙๘	๓๐.๕๒	
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข												
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๙๕๗,๔๐๐	๒๑.๖๓	๑,๓๕๓,๑๒๐	๔.๙๑	๑,๐๙๖,๕๗๘	๓๐.๕๒	๘,๔๐๗,๐๙๘	๓๐.๕๒	
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๙๕๗,๔๐๐	๒๑.๖๓	๑,๓๕๓,๑๒๐	๔.๙๑	๑,๑๒๓,๕๗๘	๓๑.๒๗	๘,๖๓๔,๐๙๘	๓๑.๒๗	
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)												
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๙๕๗,๔๐๐	๒๑.๖๓	๑,๕๓๓,๑๒๐	๕.๕๗	๑,๑๒๓,๕๗๘	๓๑.๒๗	๘,๖๑๔,๐๙๘	๓๑.๒๗	
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๖,๒๕๕,๓๐๐	๒๒.๗๑	๑,๕๓๓,๑๒๐	๕.๕๗	๑,๑๖๘,๒๖๓	๓๒.๕๒	๘,๙๕๖,๖๘๓	๓๒.๕๒	

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)		
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล	นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	- เนื่องด้วย อบต.แหลม มีการถึงและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วย อบต. กฎหมายว่าด้วยกร กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมี ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชนและเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อบต. จึงมี ความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับ: ในด้านสวัสดิการสังคมและ งานสังคมสงเคราะห์ที่มีปริมาณเพิ่มมาก ขึ้น	๑๖/๑๓	๕/๓	-/-	๓/-	-/-	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ).....

(นายสิทธิชัย เพ็งจิรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิชาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด วิชาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

(ลงชื่อ).....

(นายสุชาติ พูลทรัพย์กลม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 องค์กรการบริหารส่วนตำบลแหลม อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.				จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งที่อยู่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความแท้ ก.ล.บ.ท
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)		
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	- ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหาร สาธารณสุขและงานสิ่งแวดล้อม เพื่อ รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและ ปัจจุบันยังไม่มีผู้รับผิดชอบงานบริหาร สาธารณสุขผู้โดยตรง	๑๖/๑๓	๕/๓	-/-	๓/-	-/-	ไม่อยู่		

(ลงชื่อ).....
 (นายสิทธิชัย เฟ็งจรัส)
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิชาการราชการแทน
 หัวหน้าสำนักปลัด ราชการราชการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

(ลงชื่อ).....
 (นายสุชาติ พูลพิพัฒน์)
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลแหล อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากี่ถึง ๓ ปี หรือไม่	ความเกิน ก.ต.บ.
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)		
๓	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	เหตุผลและความจำเป็น - ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนา รายได้และงานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน ซึ่งงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน พัฒนารายได้และงานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินมีมากขึ้น และมีความซับซ้อนมากขึ้นด้วย จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การบริหาร การจัดการของกองคลังเป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑๖/๑๓	๔/-	-/-	๒/-	๑/-	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ).....
(นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหล

(ลงชื่อ).....
(นายสุชาติ พุทธิพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหล

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบล เทพนิมิต อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

๑. ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓๐-๑๒-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ว่าง	-	๑	
๒	๓๔-๓๐-๑๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๓๔-๓๐-๑๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๓๔-๓๐-๑๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	-	๑	
๕	๓๔-๓๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	-	๑	
๖	๓๔-๓๐-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๘	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๑	
๑๐	-	ภารโรง	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน


หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทล

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเทล อำเภอกระบอง จังหวัดพังงา

๒. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (ไม่บริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ว่าง	-	๑	
๒	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	-	๑	
๓	๓๔-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	-	๑	
๔	๓๔-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	-	๑	
๕	๓๔-๓-๐๔-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

 (นายสิทธิชัย เฟ็งจำรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการการแทน
 หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทล

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

รายการจ่ายประจำปี		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายการจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายการจ่ายประจำ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายการจ่ายค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายการจ่ายตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการจ่ายหมวดเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ
๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)												
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๖๐๒,๐๘๐	๒๐.๓๔	-	-	๑,๓๕๓,๑๒๐	๔.๙๑	๑,๐๔๓,๒๘๐	๗,๙๙๘,๔๘๐	๒๙.๐๔
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๙๕๗,๔๐๐	๒๑.๖๓	-	-	๑,๕๕๓,๑๒๐	๔.๙๑	๑,๐๙๖,๕๗๘	๘,๕๐๗,๐๙๘	๓๐.๕๒
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข												
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๙๕๗,๔๐๐	๒๑.๖๓	-	-	๑,๓๕๓,๑๒๐	๔.๙๑	๑,๐๙๖,๕๗๘	๘,๕๐๗,๐๙๘	๓๐.๕๒
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๙๕๗,๔๐๐	๒๑.๖๓	-	-	๑,๕๕๓,๑๒๐	๕.๕๗	๑,๑๒๓,๕๗๘	๘,๖๑๔,๐๙๘	๓๑.๒๗
๓. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)												
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๕,๙๕๗,๔๐๐	๒๑.๖๓	-	-	๑,๕๕๓,๑๒๐	๕.๕๗	๑,๑๒๓,๕๗๘	๘,๖๑๔,๐๙๘	๓๑.๒๗
๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๑,๓๑๑,๖๘๓	๔.๗๖	๖,๒๕๕,๓๐๐	๒๒.๗๑	-	-	๑,๕๕๓,๑๒๐	๕.๕๗	๑,๑๖๘,๒๖๓	๘,๙๕๖,๖๘๓	๓๒.๕๒

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
 (นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
 หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนค่าแห่ง ที่ต้องการ
๑	งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์	๓๐	๕๑	๑,๕๓๐	๐.๐๒
๒	งานขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด	๓๐	๒๖	๗๘๐	๐.๐๑
๓	งานจัดทำทะเบียนข้อมูลผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อดำเนินการเบิกจ่ายเงิน	๑,๕๔๐	๑๒	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
๔	งานโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม (e-payment) การปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ในระบบ	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๑
๕	งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ	๒,๘๘๐	๑๓	๓๗,๔๔๐	๐.๔๕
๖	งานซ่อมแซมบ้านพักอาศัยผู้พิการและผู้สูงอายุ	๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๑,๕๔๐	๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
รวม					๑.๑๓

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตล

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานสนับสนุนกองทัณฑ์ประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลแหล	๓,๖๐๐	๑๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๒	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานอาสาสมัครสาธารณสุข	๓,๖๐๐	๑๒	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๓	ปฏิบัติงานด้านจัดโครงการป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	๗,๒๐๐	๒	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๔	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานส่งเสริมด้านการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม (EHA)	๑๐,๐๘๐	๑	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
๕	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริหารสาธารณสุขและการส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๓,๖๐๐	๓	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
รวม					๑.๓๕

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสิทธิชัย เฟ็งจรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหล

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๒๐	๖๒๐	๑๒,๔๐๐	๐.๑๕
๒	งานเร่งรัดติดตามหนี้ค่าน้ำประปาและค่าธรรมเนียมบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย	๒๐	๓,๕๔๐	๗๐,๘๐๐	๐.๘๖
๓	การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีด้วยระบบ e-laas	๓๐	๔๙๒	๑๔,๗๖๐	๐.๑๘
๔	งานจัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ	๓๐	๕	๑๕๐	๐.๐๐
๕	งานจัดทำใบมีส่ง	๒๐	๒๑๓	๔,๒๖๐	๐.๐๕
๖	งานจัดทำแผนการจัดเก็บภาษีต่าง ๆ	๓๐๐	๑	๓๐๐	๐.๐๐
๗	งานสำรวจข้อมูลจัดทำทะเบียนผู้เสียภาษี	๕,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐	๐.๐๖
๘	งานจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษี	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๐
๙	งานบันทึกข้อมูลหนี้ในระบบ e-laas	๒๐	๒๐๐	๔,๐๐๐	๐.๐๕
๑๐	งานจัดทำรายงานลูกหนี้ ณ วันสิ้นเดือน	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๑
๑๑	งานลงรับรายได้และนำส่งเงินรายได้ต่าง ๆ	๒๐	๑,๑๒๔	๒๒,๔๘๐	๐.๒๗
๑๒	ลงคัมใบเสร็จที่จะออกไปจัดเก็บค่าน้ำประปา	๓๐	๙๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๑๓	จัดทำรายงานภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในระบบ INFO	๓๐	๑	๓๐	๐.๐๐
๑๔	งานสำรวจภาษีป้าย	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
	รวม				๑.๖๗

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขล

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๔๖๐๑-๐๐๑

สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพล อำเภอกระบอง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์	๘๖	๔๖	๕๑	ราย
๒	งานขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด	๓๓	๓๘	๒๖	ราย
๓	งานจัดทำทะเบียนข้อมูลผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อดำเนินการเบิกจ่ายเงิน	๑๒	๑๒	๑๒	ครั้ง
๔	งานโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม (e-payment) การปรับปรุงข้อมูลต่างๆ ในระบบ	๑๒	๑๒	๑๒	ครั้ง
๕	งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ	๑๔	๑๕	๑๓	เรื่อง
๖	งานซ่อมแซมบ้านพักอาศัยผู้พิการและผู้สูงอายุ	-	๑	๑	ราย
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๘	๙	๒๐	เรื่อง

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสิทธิชัย เฟ็งจรัส)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ราชการการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด ราชการการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพล

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง -
สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม	๘๖	๔๖	๑๐	โครงการ
๒	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานอาสาสมัครสาธารณสุข	๓๓	๓๘	๑๒	ครั้ง
๓	ปฏิบัติงานด้านจัดโครงการงานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	๑๒	๑๒	๒	โครงการ
๔	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานส่งเสริมด้านการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม (EHA)	-	-	๑	เรื่อง
๕	ปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริหารสาธารณสุขและการส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๑๔	๑๕	๓	เรื่อง

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสิทธิชัย เพ็งจรัส)

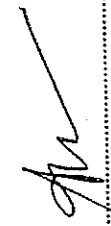
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑
สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเทล อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๒๑๐	๓๓๐	๖๒๐	ครั้ง
๒	งานเร่งรัดติดตามหนี้ค่าน้ำประปาและค่าธรรมเนียมบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย	๑,๗๕๐	๒,๕๒๐	๓,๕๔๐	ครั้ง
๓	การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีด้วยระบบ e-laas	-	๒๒๐	๔๙๒	รายการ
๔	งานจัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ	๔	๔	๕	เล่ม
๕	งานจัดทำใบนำส่ง	-	๑๘๘	๒๑๓	รายการ
๖	งานจัดทำแผนการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๑	๑	๑	ครั้ง
๗	งานสำรวจข้อมูลจัดทำทะเบียนผู้เสียภาษี	๑	๑	๑	ครั้ง
๘	งานจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษี	๑	๑	๑	ครั้ง
๙	งานบันทึกข้อมูลลูกหนี้ในระบบ e-laas	-	๓๖	๒๐๐	รายการ
๑๐	งานจัดทำรายงานลูกหนี้ ณ วันสิ้นเดือน	๑๒	๑๒	๑๒	ครั้ง
๑๑	งานลงรับรายได้และนำส่งเงินรายได้ต่างๆ	๑,๒๕๑	๖๐๗	๑,๑๒๔	รายการ
๑๒	ลงคุมใบเสร็จที่จะออกไปจัดเก็บค่าน้ำประปา	๗๒	๘๔	๙๖	ครั้ง
๑๓	จัดทำรายงานภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในระบบ INFO	๑	๑	๑	ครั้ง
๑๔	งานสำรวจภาษีป้าย	๔	๑๑	๒๐	ครั้ง

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

 (นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส)
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ราชอาณาจักรการแทน
 หัวหน้าสำนักปลัด ราชอาณาจักรการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทล