แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมชาย ทิพย์พิมล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 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. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓

<u>ภาคผนวก</u>

๑. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๔. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหล เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และจัดทำกรอบอัตรากำลังตามกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเหล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ 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 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมการกรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เหล 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 แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล 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 องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ 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 ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

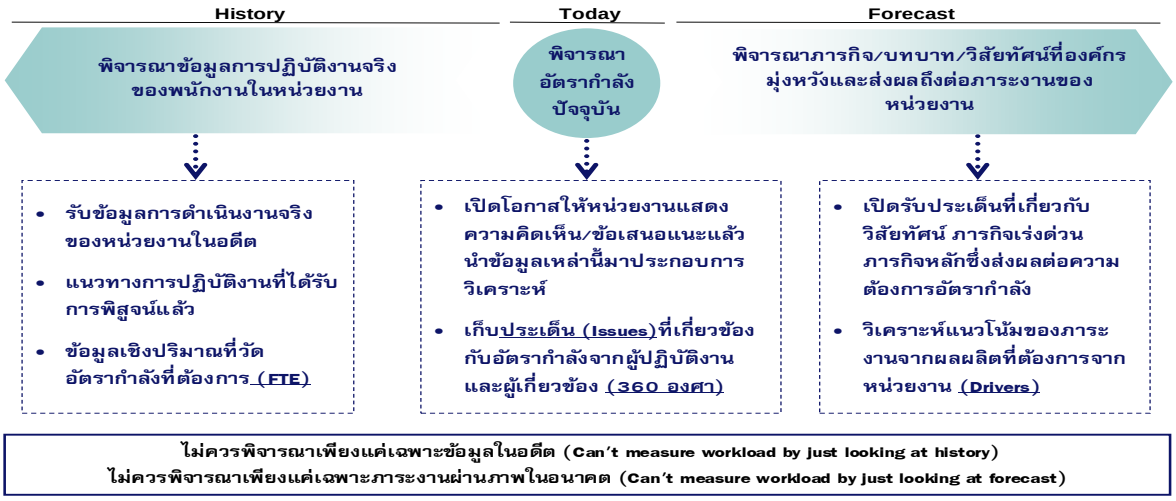
(๓) แนวคิดเรื่องการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเหลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงต้องปรับปรุงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ คือ

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

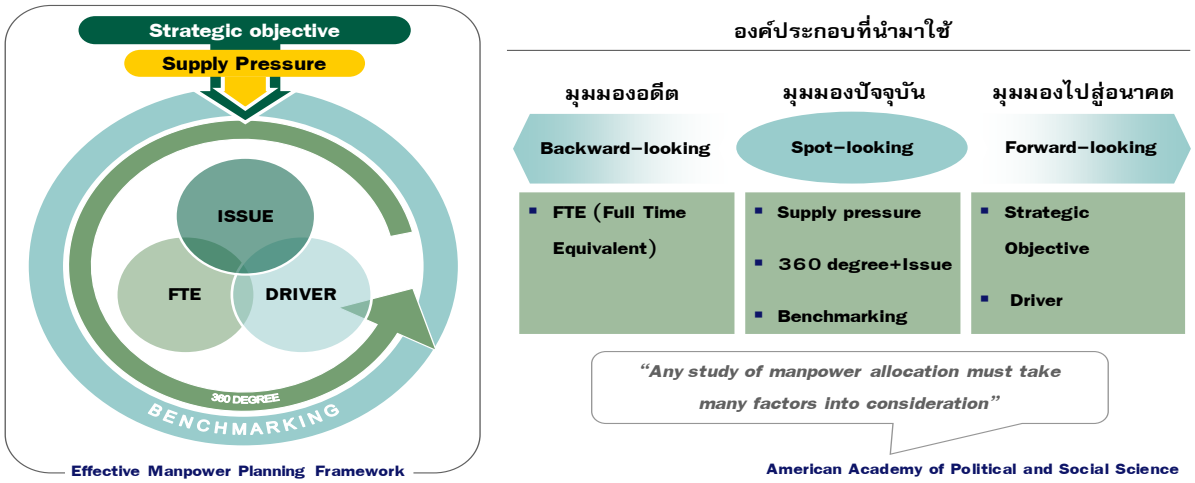
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านกฎหมายจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของสำนักงานปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการงานด้านกฎหมายให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ทั่วไป มีคนครอง	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)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด +๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช่จ่ายรวม**		
					๒๕๖๔	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**
ทั่วไป (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๘,๗๕๐	-	-	๙๐๙๐ – ๘๗๕๐ = ๓๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๐,๙๐๐			๔๐,๙๐๐ – ๓๙,๖๒๐ = ๑,๒๘๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๔,๘๒๕			(๓๔๐ + ๑,๒๘๐)/๒ = ๘๑๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๘๑๐ X ๑๒ = ๙,๗๒๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๙๗,๙๐๐			๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคนครอง	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)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด +๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช่จ่ายรวม**		
					๒๕๖๔	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐ = ๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐ = ๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐ + ๑๔๙๐) / ๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)**			**ค่าใช่จ่ายรวม**		
					๒๕๖๔	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	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	๖๘๗๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช่จ่ายรวม**		
					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 ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร ให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้น มาคำนวณป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
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)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

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

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

☐ สอดคล้องกับส่วนราชการหรือส่วนงานนี้หรือไม่

☐ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

☐ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

☐ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

☐ ไม่มีภาระงานหรือความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

☐ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเหลได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคนหรือองค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

☐ **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหลพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

☐ **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเหลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนด เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

☐ **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ ซึ่งการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน งบประมาณและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลรมณีย์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา องค์การบริหารส่วนตำบลเหมาะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ดังตาราง

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑.	อบต.เหล	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.เหมาะ	๔	๒๔,๔๒๐,๓๗๕	๑๔	๑๒	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา องค์การบริหารส่วนตำบลรมณีย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลเหมาะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป ประจำปงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเปนกรรมการ หัวหนาสวนราชการทุกส่วนราชการเปนกรรมการ หัวหนาสวนราช

การทุกส่วนราชการเปนกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะหภารกิจอำนาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ใหสอดคลองกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผูบริหารและสภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๓.๒.๒ กำหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหนาที่ความรับผิดชอบใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนองความตองการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหนงในสายงานตางๆ จำนวนตำแหนงและระดับตำแหนงใหเหมาะสมกับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

๓.๒.๔ กำหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล โดยใหหัวหนาสวนราชการทุกส่วนราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและอำนาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคำนึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจาง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจาง จำนวนตำแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

๓.๒.๗ ใหพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจางทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า ก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหลสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเหลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 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 พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเหล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน 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 ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล พบปัญหาและความต้องการความต่องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแกไขใหตรงกับความต่องการประชาชนอยางแทจริง

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ดานโครงสรางพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก
- การมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- การติดต่อสื่อสารยังมีอุปสรรคสำหรับบางพื้นที่
- น้ำอุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เข้มแข็งพอ
- ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
- ปัญหาด้านการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ดานสังคม

- การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยังไม่ดีพอ
- การเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดขาดความต่อเนื่อง
- การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- การส่งเสริมด้านการศึกษายังมีน้อย
- กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่ดีเท่าที่ควร

- การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นยังมีน้อย

๔. ดานการเมืองการบริหาร

- ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังมีน้อย
- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังมีจำนวนน้อย
- ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร

๕. ดานสิ่งแวดลอมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การบุกรุกทำลายป่าเพื่อนำพื้นที่ไปทำการเกษตร
- ปัญหาภัยแล้ง
- ปัญหาน้ำท่วม
- ปัญหาด้านสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับคูระบายน้ำที่มีปัญหาอุดตัน 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 ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๔.๒ มีการรณรงค์และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยแก่เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น โดยเน้นระบบคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านให้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร

๔.๓ พัฒนาศักยภาพแก่บุคลากร พนักงานและสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมความคิดเห็นจากประสบการณ์จริงการพัฒนาและทัศนศึกษาดูงาน นำมาปรับปรุงในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔ มีการพัฒนาระบบและวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อบริหารสถานที่ท่องเที่ยวของตำบลให้แข็งแรงและเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวทั่วไป

๕.๒ จัดให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึงในฤดูแล้ง

๕.๓ ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยทันท่วงทีเมื่อเกิดมีภัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลเหล คือ ***"เมืองท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ"*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเหลเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเหล 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. เสริมสร้างมาตการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

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 ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. บริการการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ด้านภาษาประเทศสมาชิกอาเซียน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖(๔)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี 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)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)

๓.๓ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)

๓.๔ การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๘)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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 การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน 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 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น 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 และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗(๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล 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 การติดต่อสื่อสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่เนื่องจากสัญญานโทรศัพท์ยังไม่ดีพอ

โอกาส (Opprtunity = O)

๑.๑ ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ต้องทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีงบประมาณรายจ่ายไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ การรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เข้มแข็งพอ

๒.๓ ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ

๒.๔ ปัญหาด้านการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Streng = s)

๑.๑ เกษตรกรผลิตสินค้าทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ ด้านการท่องเที่ยวประชาชนในเขตตำบลเหลรวมกลุ่มกัน เพื่อจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๑.๓ ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเหลให้ความสนใจในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๑ ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็ง

๑.๒ การรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๑.๓ ขาดการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม

๑.๔ การพัฒนาผลผลิตสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opprtunity = O)

๑.๑ ขอความร่วมมือจากหน่วยงานระดับจังหวัดเพื่อจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกลุ่มเกษตรกร

๑.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่เกษตรกรที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบล

๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานทุกฝ่ายเพื่อประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวทั่วไป

๑.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลมีรายได้เสริมจากนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในเขตตำบลเหล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๑.๒ การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกยังไม่จริงจังเท่าที่ควร

๑.๓ การประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวยังมีไม่ต่อเนื่อง

๑.๔ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอ

๓. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น

๓.๑ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยังไม่ดีพอ

๓.๒ การเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดขาดความต่อเนื่อง

๓.๓ การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

๓.๔ สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ

๓.๕ การส่งเสริมด้านการศึกษายังมีน้อย

๓.๖ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่ดีเท่าที่ควร

๓.๗ การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นยังมีน้อย

จุดแข็ง (Streng = s)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน และประชาชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำผู้สูงอายุ

๑.๓ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยม ขยายโอกาส และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีการสนับสนุนงบประมาณในการดูแลสุขภาพของประชาชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๑ เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย ปัญหาเด็กติดยาเสพติด

๑.๒ ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด

๑.๓ เยาวชนและประชาชนในเขตตำบลยังให้ความสนใจในการออกกำลังกายน้อย

โอกาส (Opprtunity = O)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลได้รับความร่วมมือในการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

๑.๒ การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานหลายๆหน่วยงานในเขตตำบลเพื่อร่วมกันผลักดันในการพัฒนาส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจอรับงบประมาณในการพัฒนาส่งเสริมการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุมคามอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๓ การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถดำเนินการได้ การสำรวจไม่ทั่วถึง ขาดการร่วมมือจากประชาชน เช่น โรคไข้เลือดออก

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

๔.๑ ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังมีน้อย

๔.๒ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

๔.๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังมีจำนวนน้อย

๔.๔ ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร

จุดแข็ง (Streng = s)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

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 (Opprtunity = O)

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต 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 ปัญหาภัยแล้ง

๕.๓ ปัญหาน้ำท่วม

๕.๔ ปัญหาด้านสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

จุดแข็ง (Streng = s)

๑.๑ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๑ ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๒ ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opprtunity = O)

๑.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๑.๒ มีระบบการกำจัดขยะ มีระบบการจัดเก็บขยะ

๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยเมื่อเกิดน้ำท่วม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่ต่อเนื่อง21

๑.๒ สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๑.๓ ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์ท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ

เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล โดยใช้เทคนิค SWOT analysis มีดังนี้

<u>จุดแข็ง (Strengths : S)</u>

๑. การเมืองในพื้นที่มีเสถียรภาพ

๒. การให้ความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ต่อกิจกรรมของอบต.อยู่ในระดับดีพอสมควร

๓. ประชากรมีน้อย

๔. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ และมีความสวยงาม

๕. ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่

๖. ความขัดแย้งในพื้นที่มีน้อย

<u>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</u>

๑. บุคลากรยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีน้อย

๓. งบประมาณมีน้อย

<u>โอกาส (Opportunities : O)</u>

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และสวยงาม

๒. พื้นที่เชื่อมโยงต่อแหล่งท่องเที่ยวฝั่งอันดามัน

๓. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๔. เป็นพื้นทางประวัติศาสตร์

๕. เป็นพื้นที่ที่พบโบราณวัตถุที่สำคัญทางประวัติศาสตร์(รูปปั้นพระนาราย พระลักษณ์ และนางสีดา)

<u>ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)</u>

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

การวิเคราะห์ศักยภาพ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ถนนบางสายยังเป็นลูกรัง/หินกะสะปนทรายเนื่องงบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอที่ก่อสร้าง/ปรับปรุงให้ถนนมีคุณภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ได้ทั้งหมด ประชาชนที่ต้องใช้ถนนลูกรัง/หินกะสะปนทรายสัญจรจึงต้องได้รับความไม่สะดวกในการสัญจร โดยเฉพาะการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรหรือการสัญจรในช่วงหน้าฝนหรือช่วงที่มีฝนตกหนัก

ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีพื้นที่กว้าง ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีหน้าที่รับชอบหลายด้านหลายแต่งบประมาณมีน้อย จึงต้องคัดเลือกพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงเพื่อติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะไปก่อน

ด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และเมื่อราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำก็จะทำให้ประชาชนมีรายได้น้อยตามไปด้วย ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมนั้นไม่มีอาชีพเสริมอย่างอื่นจึงไม่มีรายได้เสริมมาชดเชยรายได้จากการที่ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

ด้านสังคม

เนื่องจากประชากรมีน้อยและส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำให้ปัญหาสังคมในพื้นที่น้อยตามไปด้วย สำหรับปัญหาสังคมที่มีเกิดขึ้น(ถือว่าไม่มาก)ในปัจจุบัน เช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในประชากรบางกลุ่ม ปัญหารายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ เป็นต้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีพื้นที่กว้างพอสมควรโดยเฉพาะพื้นที่ที่ติดกับเขตป่าสงวนแห่งชาติซึ่งมีถึง ๒ แห่ง คือ ป่าสงวนแห่งชาติป่าเขาปลายโต๊ะและป่าสงวนแห่งชาติเทือกเขาศรีราชา ดังนั้นจึงมีการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติเพื่อทำการเกษตรไปบ้าง แต่ในส่วนของพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่คงมีอยู่ก็ยังมีความอุดมสมบูรณ์ของสัตว์ป่าและพันธุ์ไม้อยู่มาก

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ 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 เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเหล (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> (Strengths)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน

๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ

๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม

๕. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

๖. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

<u>จุดอ่อน</u> (Weaknesses)

๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน

๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง

๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน

๔. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ

๕. ผู้ประเมินการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน

๖. บุคลากรของ อบต.มีการโอนย้ายบ่อย

๗. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

<u>โอกาส</u> (Opportunities)

๑. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร

๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงในในการปฏิบัติราชการ

๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น

๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส

๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น

๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

<u>ข้อจำกัด</u> (Threats)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีการโอน (ย้าย) บ่อยทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจที่มี

๔. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕. ส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง (Strengths)</u>

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

<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>

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

<u>โอกาส (Opportunities)</u>

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

<u>ข้อจำกัด (Threats)</u>

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ประเภทสามัญ) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๑. สำนักงานปลัด อบต.	**๑. สำนักงานปลัด อบต.**
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง
<u>สำนักงานปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสถ. สรรหา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ประกาศรับโอน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสถ. สรรหา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำตำแหน่ง	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) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการระดับต้น)	๑	-	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	-	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓.	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๔๐	-	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๙๖๐	-	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>							
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
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
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 อำนวยการระดับต้น)	๑	-	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	-	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>							
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 อำนวยการระดับต้น)	๑	-	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๙,๘๑๐	-	๓๕๗,๗๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>							
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๐๒๐	-	๑๕๖,๒๔๐	๖,๒๕๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
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	เงินประจำตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา อำนวยการระดับต้น)	๑	-	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๓.	ครูผู้ดูแลเด็ก (อัตราจัดสรร)	๑	-	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>							
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๔.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-	-
๕.	ผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-	-

๕) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

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

๖) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

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

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 การตั้งงบประมาณราจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง
	สำนักงานปลัด																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๔	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๕,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๑๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	(๑๒,๑๐๐)
๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๘,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	(๑๒,๔๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																	
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	(๑๐,๙๘๐)
	กองช่าง																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๑๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	(๒๙,๘๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	(๑๓,๐๒๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๖๓,๘๐๐	๑๗๐,๔๐๐	(๑๒,๖๑๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรรให้ ปี ๒๕๖๑)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(งบอุดหนุน)
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(งบอุดหนุน)
(๔)	**รวม**		**๒๖**	**๑๘**	**๕,๙๕๗,๐๔๐**	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**	**-**	**-**	**-**	**๒๐๔,๔๖๐**	**๒๐๗,๖๐๐**	**๒๐๘,๖๘๐**	**๖,๑๔๒,๔๔๐**	**๖,๓๔๓,๘๐๐**	**๖,๕๕๒,๒๔๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %**														**๙๒๑,๓๖๖**	**๙๕๑,๕๗๐**	**๙๘๒,๘๓๖**	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														**๗,๐๖๓,๘๐๖**	**๗,๒๙๕,๓๗๐**	**๗,๕๓๕,๐๗๖**	
(๗)	**คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี**														**๒๖.๙๓**	**๒๖.๔๘**	**๒๖.๐๕**	

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

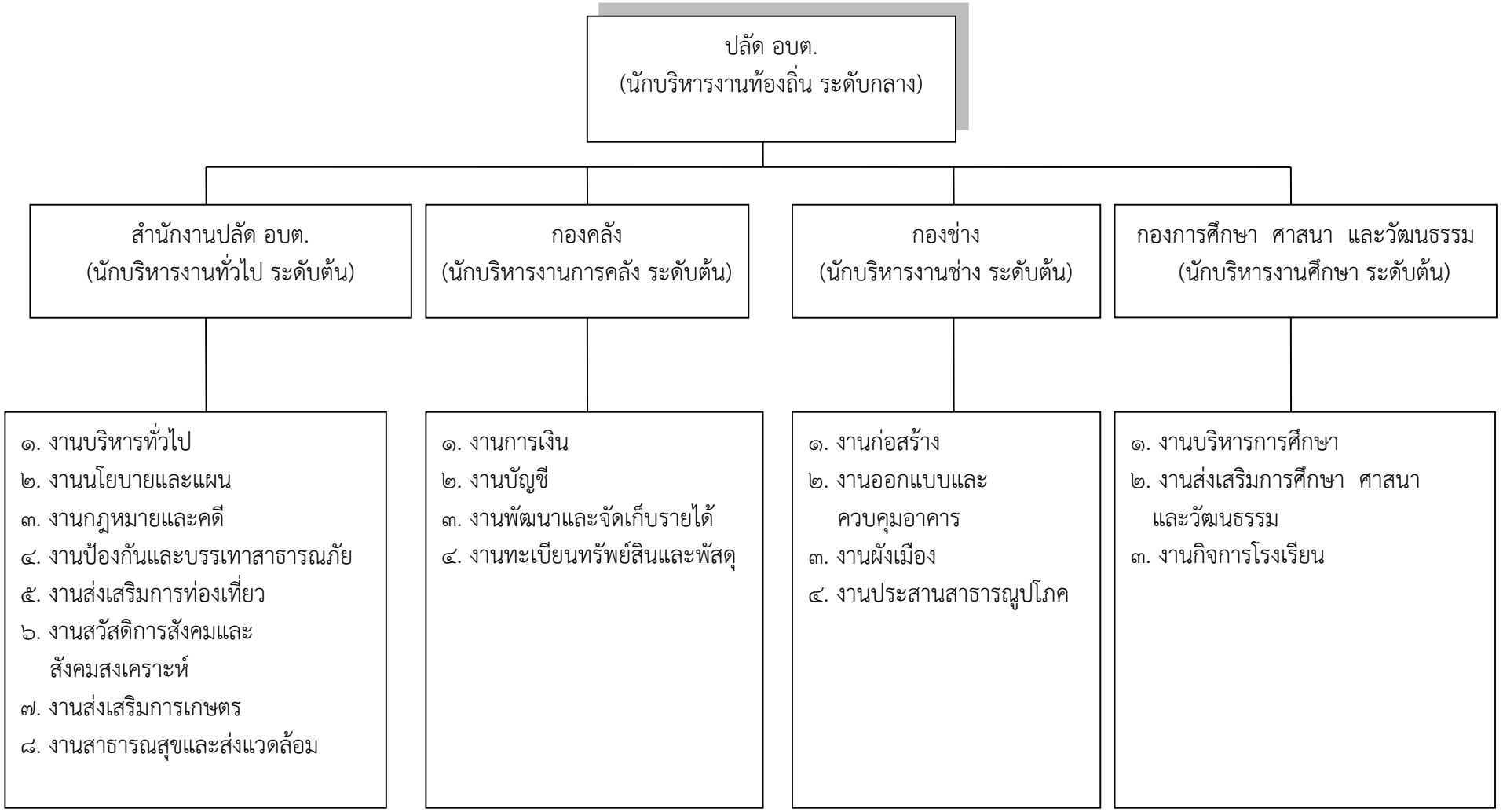
๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๖,๒๓๓,๖๖๓ บาท = (๒๖,๒๓๓,๖๖๓ x ๕%) + ๒๖,๒๓๓,๖๖๓ = ๒๗,๕๔๕,๓๔๖

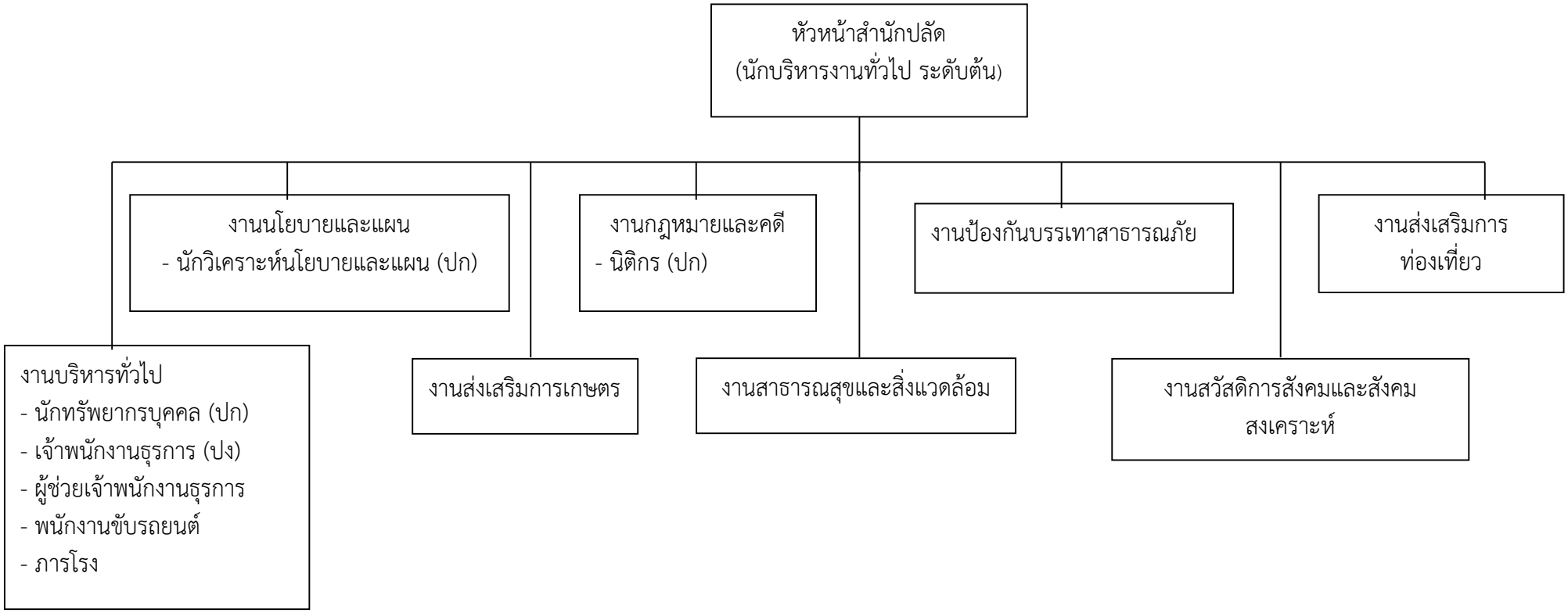
๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๗,๕๔๕,๓๔๖ บาท = (๒๗,๕๔๕,๓๔๖ x ๕%) + ๒๗,๕๔๕,๓๔๖ = ๒๘,๙๒๒,๖๑๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน

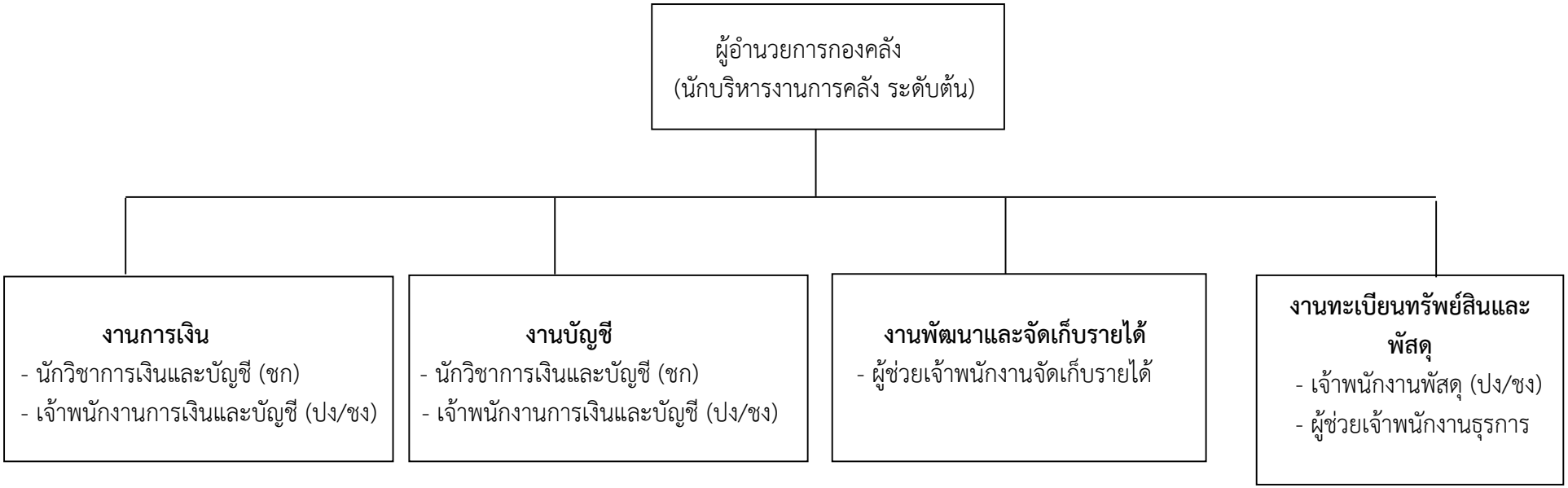


โครงสร้างสำนักปลัด



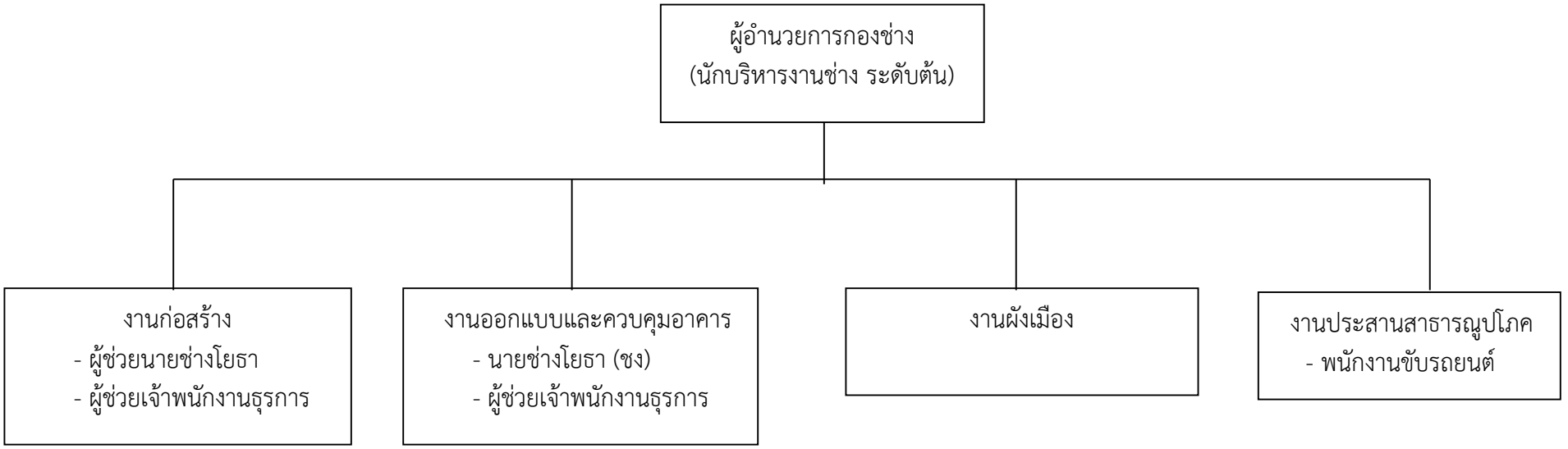
ระดับ	อำนวยการ (ต้น)	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๓	๑	-	๒	๑

โครงสร้างกองคลัง



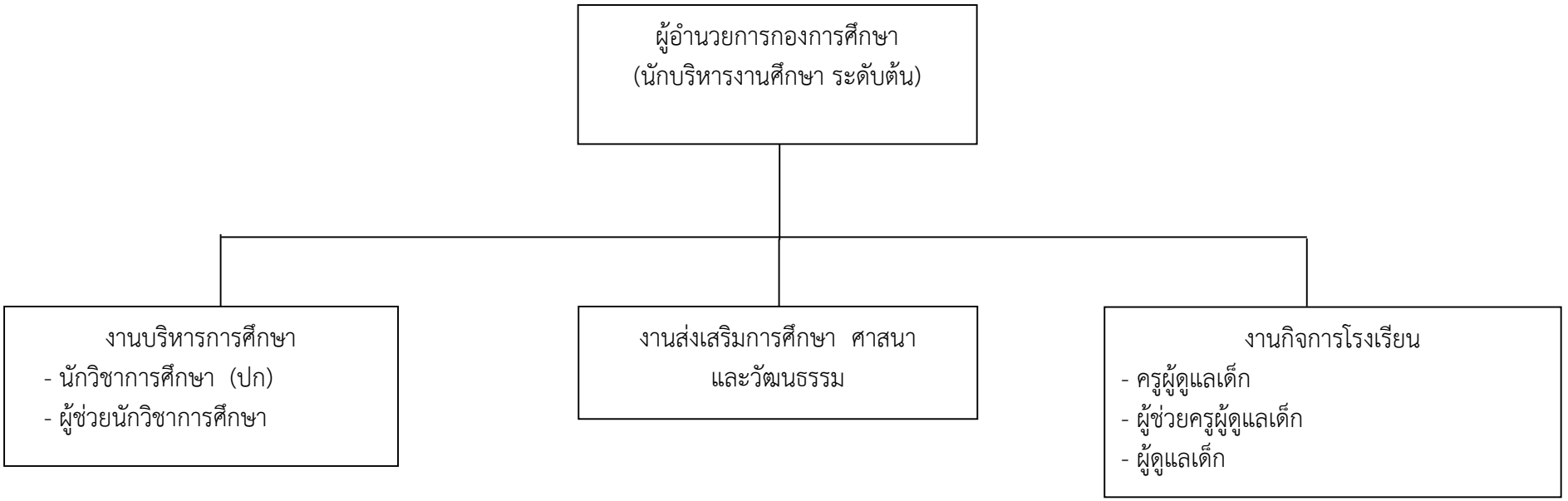
ระดับ	อำนวยการ (ต้น)	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการ (ต้น)	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการ (ต้น)	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๓	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
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)	๗๑๖,๐๔๐ (ว่างเดิม)
สำนักงานปลัด												
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)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	นางสาวภัทรดานันท์ บุญมี	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	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	นายเอกลักษณ์ ผลส่ง	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๖	นายสรวัศ สินจำเริญ	ป.โท (การจัดการ)	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางสาวศศินภา โสภารัตน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๒๐๐ (๑๒,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	
๘	นายนพดล อินทรภักดี	ปวท.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙	นางสาวธีรนุช คงเหมาะ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
<u>กองคลัง</u>												
๑๐	-	-	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๑	นางสาวสมฤดี พรหมช่วย	ป.โท (การตลาด)	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๑๒	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนังกานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๓	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๑๔	นางวงเดือน สุวรรณาคม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	
๑๕	นายอุทิศ ต้นวิชา	ป.ตรี (สาธารณสุขชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๑,๗๖๐ (๑๐,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
<u>กองช่าง</u>												
๑๖	-	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๗	นายอุดม จรเงิน	ปวส. (ก่อสร้าง)	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๑๘	นายนันทวิทย์ นาคประสิทธิ์	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๒๔๐ (๑๓,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	
๑๙	นายศักดิ์กมล จัดจริง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๓๒๐ (๑๒,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	
๒๐	นางสาวดาราวรรณ ก้ามก้าง	ป.ตรี (เคมี-ชีววิทยา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>												
๒๑	-	-	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๒	นางสาวแพรขวัญ รัตนมณี	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 จัดสรรอัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๒๔	นางสาวภักค์ธันยา ภิรมย์เดชวัฒน์	ป.ตรี (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๕	นางธนพร อ๋องสกุล	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๖	นางเอมฤดี ปานทอง	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบอุดหนุน

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเหล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ประกอบด้วย

- ☐ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☐ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ☐ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☐ การบริการเป็นเลิศ
- ☐ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล 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

ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล

อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

เรื่อง ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

.....

ด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้พิจารณาเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเหล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในคราวประชุมสภาสมัยสามัญ สมัยที่ ๔ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และนายอำเภอกะปงได้พิจารณาอนุมัติแล้ว ตามหนังสืออำเภอกะปง ที่ พง ๐๐๒๓.๗/๑๙๕๖ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๘๗ วรรคสาม ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๓๙ และตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ หมวด ๑ มาตรา ๙ ภายใต้ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของทางราชการเพื่อไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ไม่ว่าจะมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องหรือไม่ก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลเหล จึงขอประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายสมชาย ทิพย์พิมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล

อ.กะปง จ.พังงา

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 87 จึงตราขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเหล และโดยอนุมัติของนายอำเภอกะปง

ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 25,540,800 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 25,540,800 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	7,585,660
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	430,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	3,649,892
แผนงานสาธารณสุข	471,000
แผนงานเคหะและชุมชน	2,542,380
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	280,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	448,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	3,006,300
แผนงานการเกษตร	150,000
แผนงานการพาณิชย์	437,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	6,540,568
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	**25,540,800**

ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหลปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 7. ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 28 ก.ย. 2563

(ลงนาม).....

(นายสมชาย ทิพย์พิมล)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

อนุมัติ

(ลงนาม).....

(นายชูศักดิ์ สระมุณี)

ตำแหน่ง นายอำเภอกะปง

รายงานรายละเอียดประมาณการรายจ่ายงบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล

อำเภอ กะปง จังหวัดพังงา

ประมาณการรายจ่ายรวมทั้งสิ้น 25,540,800 บาท จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรรและหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป แยกเป็น

แผนงานบริหารงานทั่วไป

งานบริหารทั่วไป	**รวม**	**5,277,900 บาท**
งบบุคลากร	**รวม**	**4,143,900 บาท**
เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)	**รวม**	**1,707,120 บาท**
เงินเดือนนายก/รองนายก	จำนวน	514,080 บาท
เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนรายเดือนนายก อบต. และรองนายก อบต.		
เงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งนายก/รองนายก	จำนวน	42,120 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งนายก อบต. และรองนายก อบต.		
เงินค่าตอบแทนพิเศษนายก/รองนายก	จำนวน	42,120 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษนายก อบต. และรองนายก อบต.		
เงินค่าตอบแทนเลขานุการ/ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	86,400 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนเลขานุการนายก อบต.		

เงินค่าตอบแทนสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,022,400 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนประธานสภา อบต.
รองประธานสภา อบต. เลขานุการสภา อบต.
และสมาชิกสภา อบต.
1. ประธานสภา อบต. (11,220 บาท x 12 เดือน)
เป็นเงิน 134,640 บาท
2. รองประธานสภา อบต. (9,180 บาท x 12 เดือน)
เป็นเงิน 110,160 บาท
3. เลขานุการสภา อบต. (7,200 บาท x 12 เดือน)
เป็นเงิน 86,400 บาท
4. สมาชิกสภา อบต. 8 คน
(7,200 บาท x 8 คน x 12 เดือน) เป็นเงิน 691,200 บาท

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ) **รวม 2,436,780 บาท**

เงินเดือนพนักงาน จำนวน 1,760,160 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและค่าปรับปรุงเงินเดือน
ให้แก่พนักงานส่วนตำบล
1. ปลัด อบต. จำนวน 548,040 บาท
2. หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน 393,600 บาท
3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 222,240 บาท
4. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 199,200 บาท
5. นิติกร จำนวน 199,200 บาท
6. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 155,640 บาท

เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงาน จำนวน 99,900 บาท

พื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล
1. เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 15,900 บาท
2. ค่าตอบแทนรายเดือน
ตำแหน่ง ปลัด อบต. จำนวน 84,000 บาท

เงินประจำตำแหน่ง จำนวน 126,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

1. ปลัด อบต. จำนวน 84,000 บาท

2. หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน 42,000 บาท

ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง จำนวน 414,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนและค่าปรับปรุงค่าตอบแทน
ให้แก่พนักงานจ้าง

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 151,080 บาท 2

. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 154,920 บาท 3

. ภารโรง (ทั่วไป) จำนวน 108,000 บาท

เงินเพิ่มต่าง ๆของพนักงานจ้าง จำนวน 36,720 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มการครองชีพ
ชั่วคราวแก่พนักงานจ้าง

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 14,220 บาท

2. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 10,500 บาท

3. ภารโรง (ทั่วไป) จำนวน 12,000 บาท

งบดำเนินงาน **รวม 1,094,000 บาท**

ค่าตอบแทน **รวม 66,000 บาท**

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จำนวน 5,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ค่าเช่าบ้าน จำนวน 36,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้แก่พนักงาน
ส่วนตำบลผู้มีสิทธิเบิกได้ตามระเบียบฯ

เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร จำนวน 25,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร
แก่ผู้ที่มีสิทธิเบิกได้ตามระเบียบฯ

งานบริหารงานคลัง	**รวม**	**2,307,760 บาท**
งบบุคลากร	**รวม**	**1,694,760 บาท**
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	**รวม**	**1,694,760 บาท**
เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	1,345,560 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและค่าปรับปรุงเงินเดือน ให้แก่พนักงานส่วนตำบล		
1. ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 393,600 บาท		
2. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 356,160 บาท		
3. เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 297,900 บาท		
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 297,900 บาท		
เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	42,000 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล		
1. ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 42,000 บาท		
ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน	259,200 บาท
เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนและค่าปรับปรุงค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานจ้าง		
1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 122,160 บาท		
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 137,040 บาท		
เงินเพิ่มต่าง ๆของพนักงานจ้าง	จำนวน	48,000 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานจ้าง		
1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 24,000 บาท		
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 24,000 บาท		
งบดำเนินงาน	**รวม**	**561,000 บาท**
ค่าตอบแทน	**รวม**	**201,000 บาท**
ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	130,000 บาท
เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติราชการ อันเป็นประโยชน์แก่ อปท.		

แผนงานการศึกษา

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รวม **2,061,860 บาท**

งบบุคลากร รวม **1,537,560 บาท**

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ) รวม **1,537,560 บาท**

เงินเดือนพนักงาน จำนวน 888,960 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและค่าปรับปรุงเงินเดือน
ให้แก่พนักงานส่วนตำบล
1. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) จำนวน 393,600 บาท
2. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน 199,200 บาท
3. ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 296,160 บาท

เงินประจำตำแหน่ง จำนวน 42,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าประจำตำแหน่งของพนักงาน
1. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน 42,000 บาท
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)

ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง จำนวน 606,600 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนและค่าปรับปรุงค่า
ตอบแทนให้แก่พนักงานจ้าง
1. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน 187,200 บาท
2. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 253,400 บาท
3. ผู้ดูแลเด็กเล็ก จำนวน 165,960 บาท

งบดำเนินงาน รวม **467,000 บาท**

ค่าตอบแทน รวม **5,000 บาท**

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จำนวน 5,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้างที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานนอก
เวลาราชการ

แผนงานเคหะและชุมชน

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน **รวม 1,670,380 บาท**

งบบุคลากร **รวม 1,312,980 บาท**

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ) **รวม 1,312,980 บาท**

เงินเดือนพนักงาน จำนวน 774,720 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและค่าปรับปรุงเงินเดือน
ให้แก่พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 393,600 บาท
2. นายช่างโยธา (ชง.) จำนวน 381,120 บาท

เงินประจำตำแหน่ง จำนวน 42,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง
ของพนักงาน

1. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 42,000 บาท

ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง จำนวน 463,560 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนและค่าปรับปรุงค่า
ตอบแทนให้แก่พนักงานจ้าง

1. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 162,600 บาท
2. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 157,440 บาท
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 143,520 บาท

เงินเพิ่มต่าง ๆของพนักงานจ้าง จำนวน 32,700 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
ให้แก่พนักงานจ้าง

1. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 3,180 บาท
2. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 8,100 บาท
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 21,420 บาท

งบดำเนินงาน **รวม 299,000 บาท**

ค่าตอบแทน **รวม 44,000 บาท**

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จำนวน 5,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ที่ ๑๖๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลเหลจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมชาย ทิพย์พิมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเหล โทรศัพท์ ๐๗๖ - ๔๕๕๗๖๖

ที่ พง ๗๕๕๐๑/ **วันที่** ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ด้วยคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ที่ ๑๖๑ / ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ทั้งนี้ ถ้าส่วนราชการใดต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ขอให้ส่วนราชการนั้นจัดทำสถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ เพื่อวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมต่อไปในระยะเวลา ๓ ปี

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสมชาย ทิพย์พิมล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล
ประธานกรรมการ

โบกราม
1.
2.
3.
4

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ที่ ๑๖๑ / ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ 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 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลเหลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

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

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

บัญชีรายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

เวลา ๐๙.๓๐ น.

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมชาย ทิพย์พิมล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ประธานกรรมการ		
๒.	นายอุดม จรเงิน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/กรรมการ		
๓.	นางสาวสมฤดี พรหมช่วย	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ		
๔.	นายอุดม จรเงิน	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ		
๕.	นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส	ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม /กรรมการ		
๖.	นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและเลขานุการ		
๗.	นางสาวภัทรดานันทน์ บุญมี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

ผู้มาประชุม

๑. นายสมชาย ทิพย์พิมล	ประธานกรรมการ
๒. นายอุดม จรเงิน	กรรมการ
๓. นางสาวสมฤดี พรหมช่วย	กรรมการ
๔. นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส	กรรมการและเลขานุการ
๕. นางสาวภัทรดานันทน์ บุญมี	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วก็ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานกรรมการ ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ที่ ๑๖๑ / ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ 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 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลเหลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

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

ที่ประชุม *รับทราบ*

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ที่ประชุม *ไม่มี*

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ที่ประชุม *ไม่มี*

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

ประธานกรรมการ ๔.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ช่วยชี้แจงรายละเอียดด้วย

ผู้ช่วยเลขานุการ ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวกับการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือจังหวัดพังงา ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและพิจารณายุบเลิก ตำแหน่งดังกล่าว ยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

ประธานกรรมการ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม คณะกรรมการทุกท่านรับทราบไม่มีข้อซักถามใดๆ

ผู้ช่วยเลขานุการ ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น และอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

ประธานกรรมการ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม คณะกรรมการทุกท่านรับทราบไม่มีข้อซักถามใดๆ

กรรมการและเลขานุการ ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเหลมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๘ อัตรา ซึ่งส่วนใหญ่ตำแหน่งว่างคือ สายงานผู้บริหาร จำนวน ๕ อัตรา และได้รายงานให้ กสถ. สรรหาแล้ว ไม่สามารถยุบตำแหน่งได้ รองลงมา คือ สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา ได้ดำเนินการสรรหาโดยประกาศรับโอน จำนวน ๑ อัตรา และรายงานให้ กสถ. สรรหา จำนวน ๒ อัตรา ทำให้ไม่สามารถยุบตำแหน่งได้ ในส่วนของพนักงานจ้างมีจำนวน ๑๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง ดังนั้น จึงมีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ร่วมประชุมพิจารณาเกี่ยวการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากกำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิดพิจารณาเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการหรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา ๓ ปี พร้อมทั้งให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนกับภาระงานที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ประธานกรรมการ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม คณะกรรมการทุกท่านรับทราบ และขอให้ฝ่ายเลขานุการเสนอข้อมูลบุคลากรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง

ผู้ช่วยเลขานุการ ปัจจุบันจำนวนบุคลารในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเหลโดยเฉพาะ รวมทั้งติดตาม กำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเหลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนงานปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล โดยสำนักงานปลัดมีหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถแยกได้ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานกฎหมายและคดี
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. งานส่งเสริมการเกษตร
๘. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรายงานให้ กสถ. สรรหา
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรายงานให้ กสถ. สรรหา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะเงินเดือน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยกองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถแยกได้ดังนี้

๑. งานการเงิน

๒. งานบัญชี

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรายงานให้ กสถ. สรรหา
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรายงานให้ กสถ. สรรหา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างประกาศรับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมปฏิวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยกองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถแยกได้ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓. งานประสานสาธารณูปโภค

๔. งานผังเมือง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรายงานให้ กสถ. สรรหา
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการ การบริหารงานทั่วไปในกองการศึกษาฯ การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมด้านพัฒนาเด็กและเยาวชน การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น กำกับดูแลติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถแยกได้ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. งานกิจการโรงเรียน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษาอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรายงานให้ กสถ. สรรหา
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมฯ จัดสรรอัตรา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรายงานให้ กสถ. สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (งบอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

โดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา แบ่งออกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๕ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา

ผู้ช่วยเลขานุการ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ มีรายละเอียดดังนี้

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๒๖,๒๓๓,๖๖๓	๗,๐๖๓,๘๐๖	๒๖.๙๓
๒๕๖๕	๒๗,๕๔๕,๓๔๖	๗,๒๙๕,๓๗๐	๒๖.๔๘
๒๕๖๖	๒๘,๙๒๒,๖๑๔	๗,๕๓๕,๐๗๖	๒๖.๐๕

ประธานกรรมการ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม คณะกรรมการทุกท่านรับทราบไม่มีข้อซักถามใดๆ

ประธานกรรมการ ถ้าไม่มีข้อซักถามใดๆ ขอความเห็นชอบเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามที่ได้เสนอข้อมูลข้างต้นนั้นที่ประชุมมีมติว่าอย่างไร

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามข้อมูลที่ได้เสนอมานั้น และให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการ **การกำหนดจำนวนหรือสายงานและประเภทตำแหน่ง**

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเหล 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 และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีระบบและ

ต่อเนื่อง

๓. สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๕. เสริมสร้างมาตการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
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 ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. บริการการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ด้านภาษาประเทศสมาชิกอาเซียน

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหลจะดำเนินการ มีดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๑.๗ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. ภารกิจรอง

๒.๑ ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒.๒ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒.๓ ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๒.๔ ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๒.๕ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากคติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง

สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ภายใต้ภารกิจควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิธีปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเพียบพร้อมไปด้วยความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.ถ.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประธานกรรมการ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม คณะกรรมการทุกท่านรับทราบไม่มีข้อซักถามใดๆ

ประธานกรรมการ ถ้าไม่มีข้อซักถามใดๆ ขอความเห็นชอบเกี่ยวกับร่างสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามที่ได้เสนอข้อมูลข้างต้นนั้นที่ประชุมมีมติว่าอย่างไร

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับร่างสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามข้อมูลที่ได้เสนอมานั้น และให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการที่ประชุม ในวาระอื่น ๆ นี้ คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่

ไม่มี

ประธานกรรมการ ถ้าไม่มี ก็ขอให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพังงาพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป และขอปิดการประชุมครั้งนี้

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวภัทรดานันทน์ บุญมี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมชาย ทิพย์พิมล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล
ประธานกรรมการ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหล
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวบทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของสวนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป
๑.๒ งานนโยบายและแผน
๑.๓ งานกฎหมายและคดี
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง

/ประจำเดือน...

ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน
๒.๒ งานบัญชี
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓.๓ งานสาธารณูปโภค
๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผลการพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมชาย ทิพย์พิมล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล