



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ให้เหมาะสม ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีความจำเป็นต้องดำเนินการปรับเพิ่ม ปรับลด ในตำแหน่งต่างๆ ขึ้นใหม่ ภายใต้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้ง รับโอนพนักงานส่วนตำบล และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสูงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๒

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- รายงานประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุด ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกร ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการกรรมการ เห็นสมควรให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑) โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เพื่อให้การดำเนินการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลทุ่งกระพังโหม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการย้ายข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้ทำการวิเคราะห์ และระบุสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
- ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ปัญหาเกี่ยวกับการวางผังองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ชัดเจน
- ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอในการติดต่อสื่อสาร
- ปัญหาสระน้ำ คู คลอง ตื้นเขินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณที่น้อยและเกิดพังทลายในฤดูฝน
- ปัญหาน้ำในคลองธรรมชาติ มีไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาไม่มีสถานที่ในการจัดกิจกรรม ด้านต่างๆของหมู่บ้าน เช่น ศาลาประชาคมหมู่บ้าน ฯลฯ
- ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาผลผลิตราคาไม่แน่นอน
- ปัญหาต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
- ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
- ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ปัญหาประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ปัญหาขาดการส่งเสริมอาชีพผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ
- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ปัญหาไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ปัญหาการเล่นการพนัน และอบายมุขต่าง ๆ
- ปัญหาด้านยาเสพติด

- ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาขาดความรู้ในการป้องกันอุบัติเหตุ

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่คณะผู้บริหาร ท้องถิ่น, สมาชิกสภาสภาท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ขาดการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ
- ปัญหาบุคลากรของ อบต. มีไม่เพียงพอ
- ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ระบบการให้บริการและระบบบริหารงานของ อบต.
- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ
- ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ปัญหาไม่มีสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยของชุมชน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ปัญหาจากเหตุรบกวน หรือเหตุรำคาญและมลพิษต่าง ๆ
- ปัญหาพฤติกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น
- ปัญหาการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก,สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาผู้ด้อยโอกาสบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ
- ปัญหาประชาชนกลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนยังขาดความรู้ และทักษะด้านวิชาชีพ เพื่อใช้สำหรับประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาที่ไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของประชาชน
- ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมและประเพณี
- ปัญหางบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ปัญหาศูนย์ข้อมูลหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน

๘. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค ในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน ยังขาดประสิทธิภาพและไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ขาดแคลนแหล่งน้ำและภาชนะเก็บกักน้ำ
- น้ำประปาหมู่บ้านยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้าง ถนนลูกรัง, ถนนคอนกรีต, และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง, วางท่อระบายน้ำ, ขุดลอกแหล่งน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ/ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
- ก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์ในแต่ละหมู่บ้าน รวมทั้งจัดสถานที่ออกกำลังกาย

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดอบรมด้านอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมาย จัดศึกษาดูงานด้านอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณพร้อมอุปกรณ์ให้แก่กลุ่มอาชีพ
- เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ฝึกอบรมความรู้ด้านอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพมีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและการป้องกันโรคเอดส์
- จัดระบบการให้บริการแก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาพประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา อื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- อบรมพัฒนาบุคลากร ของอบต. ผู้นำหมู่บ้าน จัดศึกษาดูงาน จัดประชุม อบต. สัจจร สร้างความสัมพันธ์ชุมชน และประชาสัมพันธ์กิจกรรมและการบริการ
- จัดให้มีการทำงานของแต่ละสำนัก/กอง จัดหาและซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง/หนองน้ำ
- ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลอง/ แหล่งน้ำที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
- ปลูกป่าชุมชน/ ปลูกป่าทดแทนในพื้นที่ตำบล
- จัดตั้งระบบการเตือนภัยและป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีมาตรฐาน
- รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย จัดหาสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- อบรมความรู้เกี่ยวกับสารเคมีที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้สารชีวภาพ ปุ๋ยชีวภาพ แทนการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตร

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

- รณรงค์ป้องกันการกำจัดยางและโรคพืชสุนัขบ้า
- ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ อย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายให้กับประชาชน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และการอนามัย
- อบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพอากาศ และน้ำดื่ม น้ำใช้
- สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่ออื่น ๆ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดให้มีศูนย์ข้อมูล, ห้องสมุดชุมชน
- ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญ งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ และการกีฬา รวมทั้งสถานที่ และอุปกรณ์
- สนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๘. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช
- ให้มีการปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน
- ขุดลอก/ขุดขยายแหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำดิบสำหรับระบบ ประปาหมู่บ้าน / การเกษตร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทาง แก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล และในการวิเคราะห์ภารกิจนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข โภค

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

๑. จุดแข็ง (S: Strength)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้นทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว
๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๔. มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
๕. สถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับสถานที่ราชการ ทำให้สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน
๖. สถานที่ตั้งติดถนนสายหลัก เชื่อมต่อตัวเมืองและจังหวัดใกล้เคียง ทำให้เกิดการขนส่งสินค้าสู่ตลาดได้รวดเร็ว
๗. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๘. มีทรัพยากรน้ำและดิน ที่อุดมสมบูรณ์และเพียงพอ

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง ยังจัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงาน
๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังให้ความร่วมมือในการกิจการงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างจริงจังเท่าที่ควร
๓. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น
๔. บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในการภารกิจที่ได้ถ่ายโอนมาใหม่
๕. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๖. แต่ละส่วนราชการในองค์กร ยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผน ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ
๘. เครื่องมือ/อุปกรณ์สำนักงานที่มีอยู่ยังไม่ทันสมัยประกอบกับมีสภาพชำรุด

๓. โอกาส (O : Opportunity)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณ จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก เช่น อบจ.นครปฐม, จังหวัดนครปฐม
๒. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีการแจ้งข้อมูล ข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนในการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการที่เกินศักยภาพ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ได้รับการสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นจากการปรับขนาดองค์กรหรือยกฐานะ
๖. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการ ถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๔. อุปสรรค (T:Threat)

๑. ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็น ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคล มีน้อยและค่อนข้างจำกัด
๒. ประชาชนยังขาดการให้ความร่วมมือในบางเรื่อง
๓. ปัญหาฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร
๔. ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๕. มีระเบียบกฎหมายหลายฉบับที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้ การตีความความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือคลาดเคลื่อนได้
๖. ต้นทุนในการผลิต เช่น น้ำมัน ค่าแรง มีอัตราเพิ่มขึ้น
๗. มีปัญหาสาธารณสุขติดระบาดในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากโรงงานต่างๆ ในพื้นที่
๙. ค่าครองชีพมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาปรับปรุงและเพิ่มความสะดวกสบายแก่ประชาชนทุกคน โดยจัดให้มีน้ำ ไฟฟ้า ถนน การสัญจรสะดวก แม่น้ำสะอาดและปลอดภัย
๒. การพัฒนาความก้าวหน้าทางการศึกษาพัฒนาเสริมสร้างเยาวชน
๓. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในทุกด้าน และครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล
๔. การมุ่งเน้นให้คนตำบลทุ่งกระพังโหมทุกคน ได้รับการบริการที่เป็นเลิศ และเท่าเทียมกันด้วยการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๕. การมุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้ตำบลทุ่งกระพังโหม มีเศรษฐกิจที่มั่นคงและมั่งคั่ง

๖. การมุ่งเน้นสนับสนุนและส่งเสริมให้ชาวตำบลทุ่งกระพังโหมทุกคน มีสุขภาพอนามัยดี แข็งแรง ทั้งกายและจิต ชีวิตมีความสุขและส่งเสริมให้เกิดชุมชนเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือแบ่งปันภายใต้สังคมที่อบอุ่นและเอื้ออาทร
๗. การมุ่งเน้นสนับสนุนประชาชนชาวบ้าน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้คงอยู่อย่างมั่นคง

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๕. การพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา อัตราว่าง ๖ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ และมีพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งที่ประสงค์โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และพนักงานจ้างบางตำแหน่งประสงค์ขอลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ทำให้กรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลว่างลง ประกอบกับ บางตำแหน่งมีคุณสมบัติเฉพาะที่ยากแก่การสรรหา ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ที่มีค่อนข้างจำกัด การที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และภารกิจที่ต้องรับการถ่ายโอนกิจการบริการสาธารณะจากหน่วยงานส่วนราชการต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ จึงทำได้ยากและประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีฯ ไม่ได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เกิดขึ้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งกระพังโหม ดำเนินการไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ได้กำหนดภารกิจอยู่ในส่วน/กอง และเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว หากมีความจำเป็นด้านภารกิจ และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่าย/กอง ต่อไป ดังนี้

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	(๒) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง)	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานส่วนท้องถิ่น ระดับต้น)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานส่วนท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบัญชี ๒.๒ งานการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและผังเมือง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+)/ ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓	- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๔	- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	- พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	- แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
๑๐	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	งานสวัสดิการสังคม								
๑๒	- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๓	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง กสธ. จัดสอบ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๔	ครู อันดับ ค.ศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ครู อันดับ ค.ศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๒ ธ.ค.๕๙
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมสำนักปลัด	๑๗	๑๙	๑๙	๑๙	+๒	-	-	
	กองคลัง (๑๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้								
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง มติก.อบต.๒/๒๕๖๑ สว.๒๖ ก.พ. ๖๑
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
	กองช่าง (๑๕)								
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานแบบแผนและก่อสร้าง								
๒๗	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง กสธ. จัดสอบ
	งานสาธารณูปโภค								
๒๘	เจ้าพนักงานประปา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
	-	-	-	-	-	-			
	งานรักษาความสะอาด								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๒๙ ก.ย. ๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๖	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖
									๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐			
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐			
รวม			๒	๒	๙๒๘,๙๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๒,๖๔๐	๓๒,๘๘๐	๑,๑๗๑,๘๐๐	๑,๒๐๔,๔๔๐	๑,๒๓๗,๓๒๐			
สำนักงานปลัด																					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐			
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐			
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๔๐๐			
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐			
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๑,๕๖๐	๑๓,๐๘๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๙,๒๒๐	๒๑๐,๗๘๐	ว่าง		
๘	ครู อื่นดับ ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๙	ครู อื่นดับ ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๐๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	๒๓๔,๖๐๐			
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๖,๒๘๐			
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๘๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม		
๑๓	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๓,๓๖๐			
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
รวมสำนักงานปลัด			๑๗	๑๓	๒,๕๔๕,๘๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๗	๑๗	๑๗	+๒	-	-	๓๗๓,๙๒๐	๙๐,๓๖๐	๑๐๓,๕๖๐	๒,๙๖๑,๗๘๐	๓,๐๕๒,๑๔๐	๓,๑๔๓,๑๐๐			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
กองคลัง																				
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐		
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐		
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐		
๒๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๔,๑๒๐	๓๐๖,๑๒๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖,๗๒๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๑,๔๘๐	ปรับปรุง ๓๐ พ.ย. ๖๑	
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๖,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
รวม กองคลัง				๙	๘	๑,๘๖๑,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๙	๙	๙	+๑	-	-	๒๔๘,๔๐๐	๒๗,๖๔๐	๒๙,๐๘๐	๒,๑๕๑,๔๘๐	๒,๒๒๙,๑๒๐	๒,๓๐๘,๒๐๐	
กองช่าง																				
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐		
๒๙	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๑,๕๖๐	๑๓,๐๘๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๙,๒๒๐	๒๒๒,๓๐๐	ว่าง	
๓๐	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๓,๙๒๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๕๒๐	ว่าง	
๓๒	พนักงานจตมตราวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๕๑,๐๑๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๑๓๐	๑๖๓,๔๙๐	๑๗๐,๐๙๐		
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐		
รวม กองช่าง				๖	๔	๑,๓๓๑,๒๗๐	๔๒,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	๔๕,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๕๖,๖๔๐	๑,๔๑๘,๘๗๐	๑,๔๖๒,๐๗๐	๑,๕๑๘,๗๑๐		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเต็ม
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			๕	๔	๙๒๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๕	๕	๕	๐	๐	๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๘๔๐	๙๘๙,๘๘๐	๑,๐๑๑,๑๒๐	๑,๐๓๒,๙๖๐	
รวม			๓๙	๓๑	๗,๕๙๔,๗๓๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	+๓	๐	๐	๗๒๑,๐๘๐	๒๖๕,๐๘๐	๒๙๔,๐๐๐	๘,๖๙๓,๘๑๐	๘,๙๕๘,๘๙๐	๙,๒๔๐,๒๙๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																๑,๓๐๔,๐๗๒	๑,๓๔๓,๘๓๔	๑,๓๘๖,๐๔๔	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๙,๙๙๗,๘๘๒	๑๐,๓๐๒,๗๒๔	๑๐,๖๒๖,๓๓๔	
ประมาณการรายรับ																๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๓๒,๐๒๕,๐๐๐	๓๓,๖๒๖,๒๕๐	
รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐																๓๒,๗๘๘	๓๒,๑๑๗	๓๑,๖๐๐	

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๔ = ๓๐,๕๐๐,๐๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๕ = ๓๒,๐๒๕,๐๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๖ = ๓๓,๖๒๖,๒๕๐

หมายเหตุ

(๑) รายจ่ายจริง

(๒) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒+ขั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + ช่อง (๒)

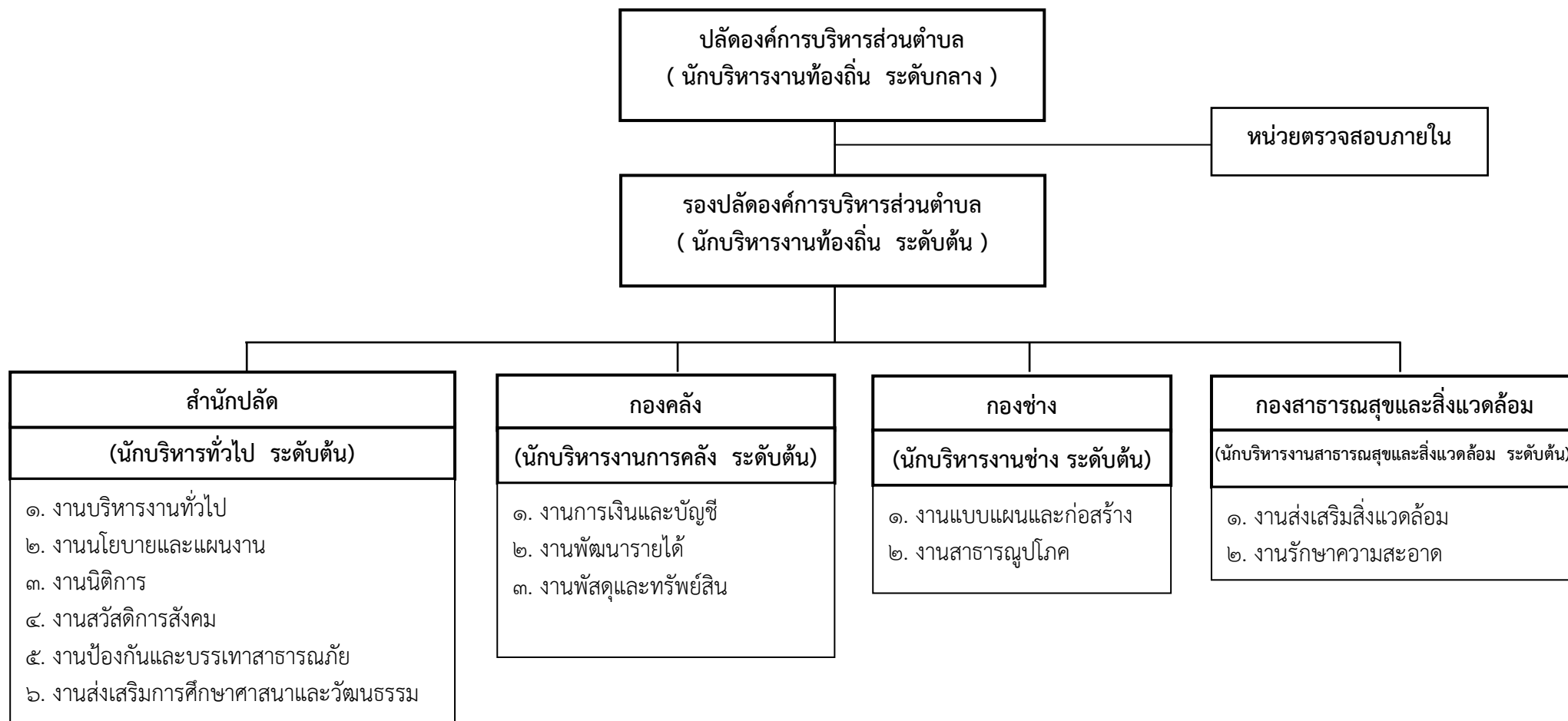
(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(๕) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๔ ปี

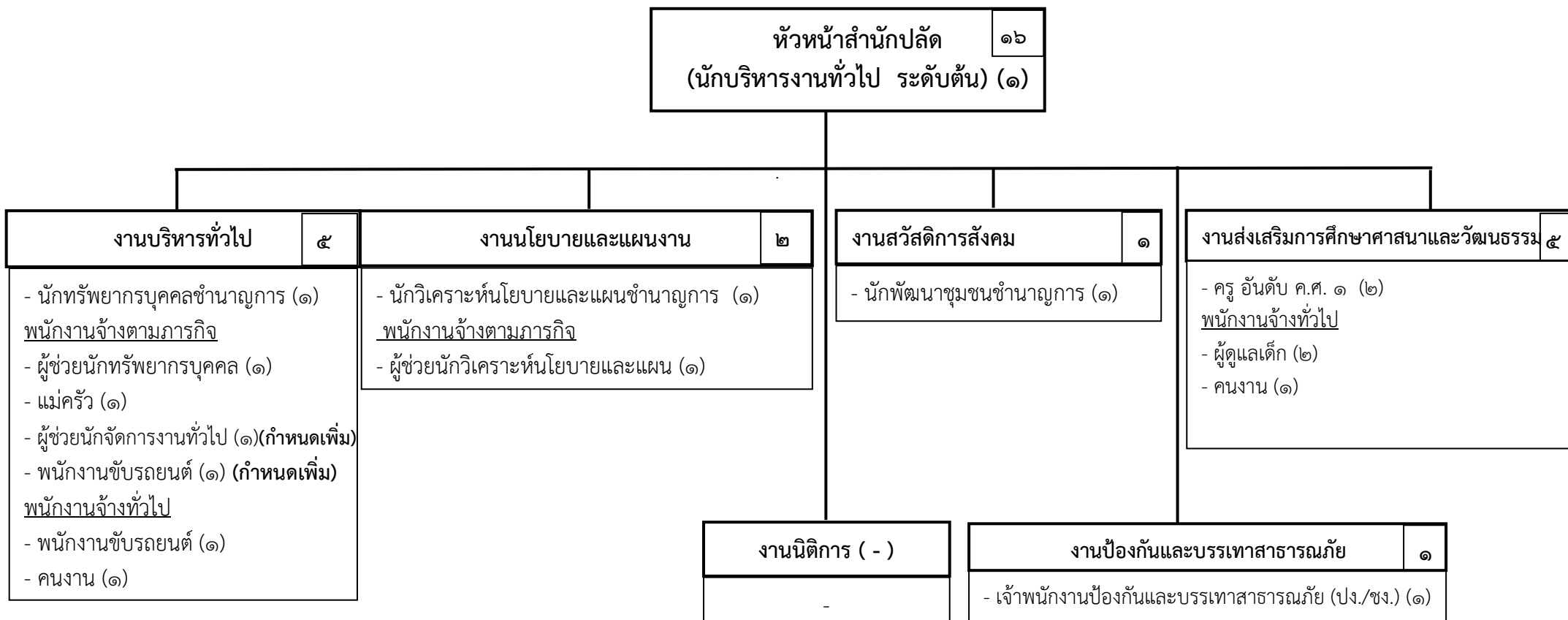
(๖) คิดจาก ช่อง (๔) คูณด้วย ๒๐ เปอร์เซ็นต์

(๗) คิดจาก ช่อง (๔)+(๕)+(๖) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

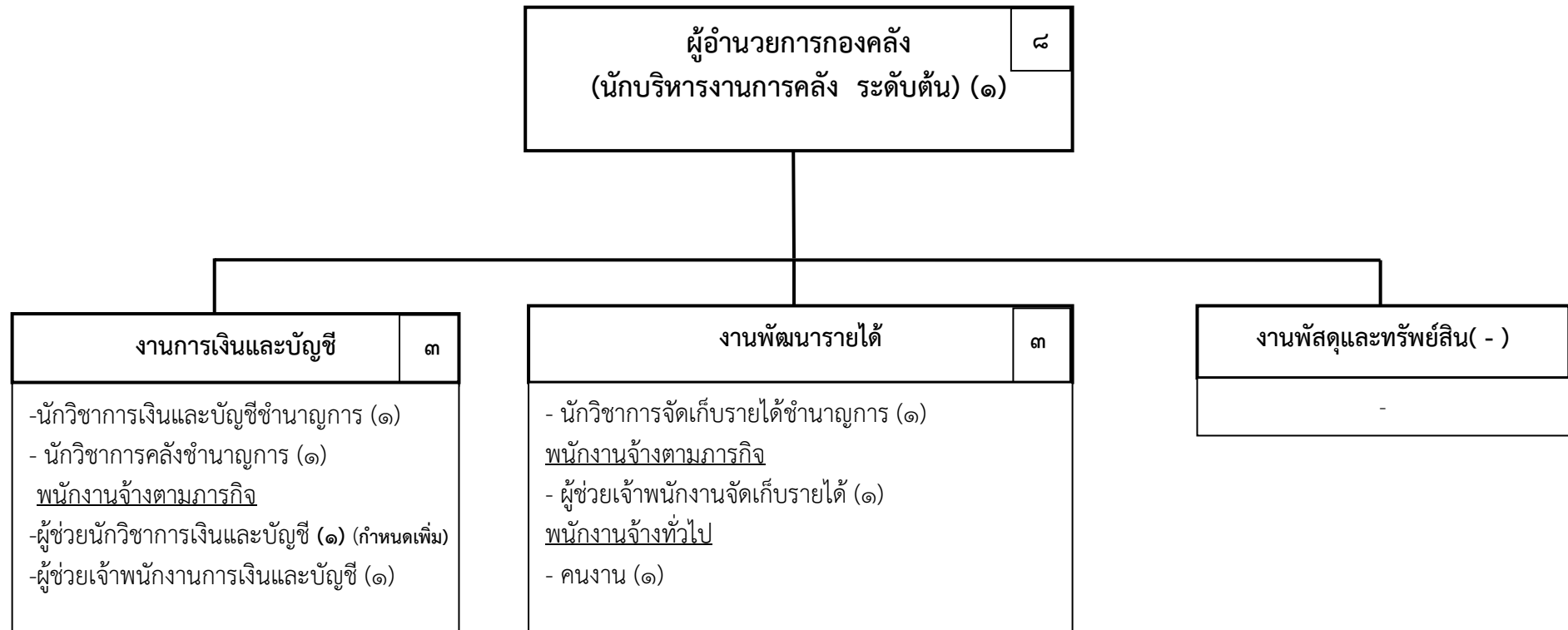


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



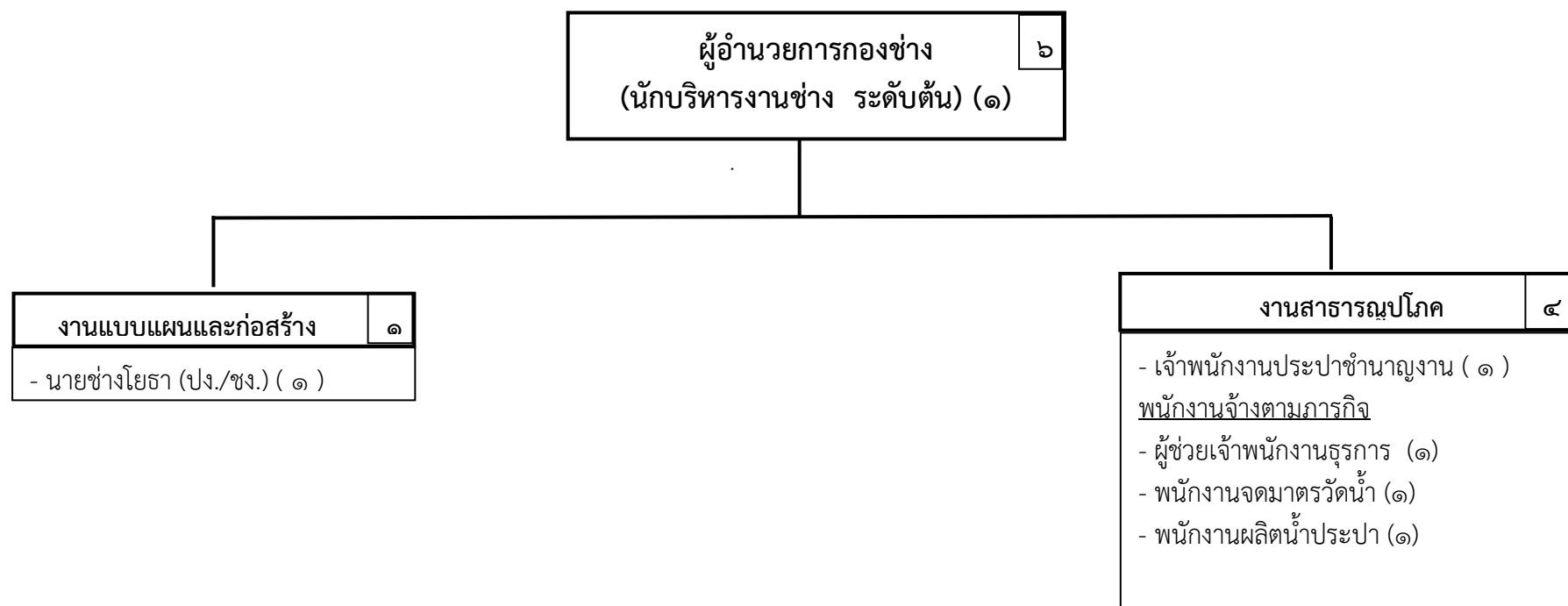
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงาน	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.	คศ.๑	ส่วนตำบล	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๒	๖	-	๕	๕	๑๖

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



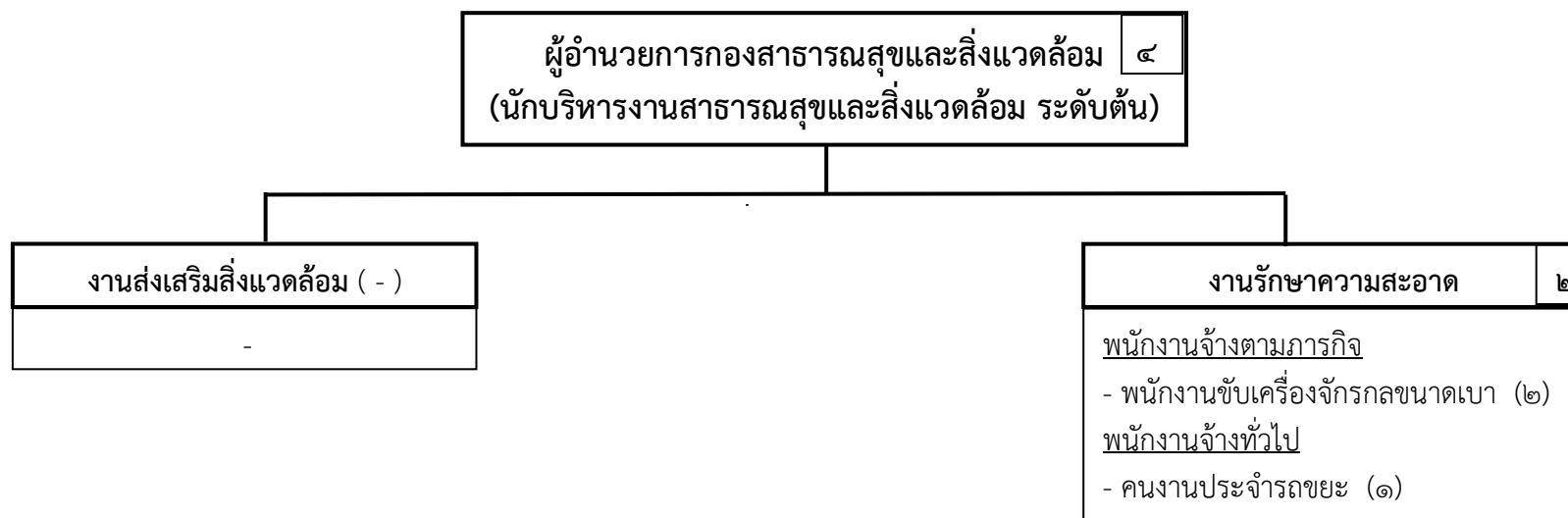
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๓	-	-	-	-	-	๔	-	๓	๑	๘

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	-	๓	-	๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๑	๔

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑	จำเอกสนธิ ชมเทศ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางสาวจิราพร รัตนบุญ	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บริหารงานยุติธรรม	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๓	นางสาวชนัญชิตา เสาวโร	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การบัญชี	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๔,๗๒๐
๔	นายอำนาจ วัฒนบงกช	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นางชญาภา จันทาทิพย์	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐X๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๖	นายรัฐดิพันธ์ เรือนนุช	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา เกษตรศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	-	-	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
๘	นางภัทรวรรณ ตรีสุคนธ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๒	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๓๑	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๒๗๙,๒๔๐ (๒๓,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๙,๒๔๐
๙	-	-	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๓๒	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๒๙๘,๕๐๐	-	-	๒๙๘,๕๐๐ (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายฉัตรพัฒน์ ลิขิตธนานันท์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๐๘,๖๘๐ (๑๗,๓๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๘,๖๘๐
๑๑	นายสิริวัฒน์ กี่ะห้วยขวาง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๓๖,๘๘๐ (๑๙,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๘๘๐
๑๒	นางน้ำอ้อย แก้วเลื่อนมา	ปวส. บริหารธุรกิจ สาขา การตลาด	-	แม่ครัว (ผู้มีทักษะ)	-	-	แม่ครัว (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๓,๐๘๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)						สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๓	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายวิจิต ฮวดหนองโพธิ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรการึกษา สาขา การฝึกและการจัดการการึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวณัชชากร บุญนาวงษ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวบุษราภรณ์ ศิริเรือง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายณรงค์ เหล็กดี	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวยุพิน สุทธิสกลจิต	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง						กองคลัง						
๒๐	นางพัชรา มีแต้ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒๑	นางจิตรา ฮวดหนองโพธิ์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขา การบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๒	นางสาวสุพัตรา แก่นสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐X๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๒๓	นางสาวจินตนา คำทับทิม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐X๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	-	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง						กองคลัง						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาวเบญจวรรณ เกตุพุ่ม	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๖๖,๒๐๐ (๑๓,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๖,๒๐๐
๒๖	นางสาวอัจฉราพรรณ พันธุ์ป่า	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา ระบบสารสนเทศ ทางคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐ (ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง)
๒๗	นางสาวทวิวรรณ น้อยจีน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขา บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๘	น.ส.วรัญญา หนูบ้านเกาะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การธนาคาร	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง						กองช่าง						
๒๙	นายศุภชัย วงษ์เสถียร	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมโยธา	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๖,๕๒๐
๓๐	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
๓๑	นายนพดล สว่างไพร	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม สาขา ช่างยนต์เทคนิคยาน ยนต์	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	นายรัชชัย ผาพุมมา	ม.๖	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๑,๐๒๐ (๑๒,๕๘๕ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๐๒๐
๓๓	นายสมพงษ์ โสภางษ์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๒,๒๘๐ (๑๐,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๒๘๐
๓๔	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๒,๑๖๐	-	-	๑๕๒,๑๖๐ (ว่าง)

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๕	ว่าที่ร้อยตรีสิริชัย หลีอาภรณ์	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขา บริหารสาธารณสุข	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๖	-	-	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่าง)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๗	นายนพพล แสนหาญ	ป.๖	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายกันต์ศักดิ์ ทองบ่อมะกรูด	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวปวีศา แก้วคำ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ของทุกคน ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

- กลยุทธ์ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ๒.๓ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ ๒.๔ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม**

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลแลพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมทุกคน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) พึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) พึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- (๔) พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) พึงยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) พึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม
ที่ ๕๕๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดนครปฐม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ประกอบด้วย

๑. นายอนุชา กุลติลิก	นายก อบต.ทุ่งกระพังโหม	ประธานกรรมการ
๒. จำเอกสนิหิ ชมเทศ	ปลัด อบต.ทุ่งกระพังโหม	กรรมการ
๓. นางสาวชนัญชิตา เสาวโร	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางพัชรา มีแต่้ม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายศุภชัย วงษ์เสถียร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ว่าที่ ร.ต.สัญญาชัย หลีอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นายอำนาจ วัฒนบงกช	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการกรรมการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุชา กุลติลิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม โทร.๐-๓๔๙๗-๐๗๔๐ ต่อ ๑๓
ที่ นฐ ๗๔๑๐๑/๖๑๘ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

ตามที่คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ที่ ๔๕๕/๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่
๑/๒๕๖๔) ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ นั้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ
เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล
ทุ่งกระพังโหม เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียง

(ลงชื่อ)

(นายอำนาจ วัฒนบงกช)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชา กุสดีลัก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

ประธานกรรมการ

ทราบ+ปฏิบัติ

๑. จ.อ.สนิท ชมเทศ
๒. น.ส.ชนัญชิตา เสาวโร
๓. นางพัชรา มีแต้ม
๔. นายศุภชัย วงษ์เสถียร
๕. ว่าที่ ร.ต.สัญญาชัย หลืออักษรณ์

ระเบียบวาระการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม
 ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องแจ้งเพื่อพิจารณา

- เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

.....

.....

.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
	<u>ผู้มาประชุม</u>			
๑.	นายอนุชา กุลติลก	นายก อบต.ทุ่งกระพังโหม		ประธานกรรมการ
๒.	จำเอกสนิท ชมเทศ	ปลัด อบต.ทุ่งกระพังโหม		กรรมการ
๓.	นางสาวชนัญชิตา เสาวโร	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๔.	นางพัชรา มีแต่้ม	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕.	นายศุภชัย วงษ์เสถียร	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖.	ว่าที่ ร.ต.สัตยุชัย หลีอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข		กรรมการ
๗.	นายอำนาจ วัฒนบงกช	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการกรรมการ
	<u>ผู้ไม่มาประชุม</u>			
	-ไม่มี-			

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

ผู้มาประชุม

๑. นายอนุชา กุลติลิก	ตำแหน่ง นายก อบต.ทุ่งกระพังโหม	ประธานกรรมการ
๒. จำเอกสนธิ ชมเทศ	ตำแหน่ง ปลัด อบต.ทุ่งกระพังโหม	กรรมการ
๓. นางสาวชนัญชิตา เสาวโร	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางพัชรา มีแต่้ม	ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายศุภชัย วงษ์เสถียร	ตำแหน่ง ผอ.การกองช่าง	กรรมการ
๖. ว่าที่ร.ต.สัญญาชัย หลีอาภรณ์	ตำแหน่ง ผอ.การกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. นายอำนาจ วัฒนบงกช	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายอนุชา กุลติลิก นายกองการบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**ประธาน**

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมที่ ๔๕๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ได้มอบหมายให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ประกอบด้วย ๑. นายอนุชา กุลติลิก นายก อบต.ทุ่งกระพังโหม ประธานกรรมการ
 ๒. จำเอกสนธิ ชมเทศ ปลัด อบต.ทุ่งกระพังโหม กรรมการ
 ๓. นางสาวชนัญชิตา เสาวโร หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
 ๔. นางพัชรา มีแต่้ม ผอ.กองคลัง กรรมการ
 ๕. นายศุภชัย วงษ์เสถียร ผอ.กองช่าง กรรมการ
 ๖. ว่าที่ ร.ต.สัญญาชัย หลีอาภรณ์ ผอ.กองสาธารณสุข กรรมการ
 ๗. นายอำนาจ วัฒนบงกช นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

- ๒ -

- ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่อง พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- นายอนุชา กุลติลภ
ประธาน** การปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ผมขอมอบให้ ปลัด อบต. อธิบายรายละเอียดให้ทุก
ท่านทราบ
- จ.อ.สนิท ชมเทศ
กรรมการ** ผมขออธิบายถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เพื่อให้ เหมาะสมกับ
ระดับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งตามประการของ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และ
แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
- ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับ
ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การ
บริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยปรับเกลี้ยจากตำแหน่งอื่นได้
และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน
- การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจง
เหตุผลความจำเป็น ที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยมีรายการดังต่อไปนี้
๑. เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
 ๒. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือ
ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
 ๓. ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอ
กำหนดเพิ่มใหม่
 ๔. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดง
กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่
 ๕. ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบ
อัตรากำลังที่มีอยู่ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่
ขอ กำหนดเพิ่มใหม่
 ๖. เหตุผลความจำเป็นอื่น
- ซึ่งตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ให้ความเห็นชอบใน
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น ซึ่ง
ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ ราย

- ๓ -

พนักงานจ้าง ๑๗ ราย รวมทั้งสิ้น ๓๑ ราย เพื่อปฏิบัติภารกิจดังกล่าว แต่ไม่ให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการนี้ผมขอให้ผู้ช่วยเลขานุการสรุปตำแหน่งว่างของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้แต่ละส่วนทราบด้วยครับ เชิญครับ

นายอำนาจ วัฒนบงกช
เลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เป็น อบต.ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา อัตราว่าง ๕ อัตรา เพื่อปฏิบัติภารกิจดังกล่าว แต่ไม่ให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เริ่มจาก

๑. สำนักงานปลัด อบต มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.) (๑ อัตรา)
 - ครู (ค.ศ.๑) (๑ อัตรา)
๒. กองคลังไม่มีตำแหน่งว่าง
๓. กองช่าง มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา
 - นายช่างโยธา (ปง./ขง.) (๑ อัตรา)
(แจ้งขอให้กรมฯ ดำเนินการจัดสอบแทน)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑ อัตรา)
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑ อัตรา)

จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในข้อ ๙ ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ได้ดังนี้

๑. ในปี ๒๕๖๔ งบประมาณการจ่ายประจำปีงบประมาณ เท่ากับ ๓๐๕๐,๐๐๐.- บาท ในส่วนของค่าใช้จ่ายรวม เป็นเงินจำนวนเงิน ๘,๒๒๑,๐๑๐.- บาท งบประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% เป็นเงินจำนวน ๑,๒๓๓,๑๕๒.- บาท รวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙,๔๕๔,๑๖๒.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๕

๒. ในปี ๒๕๖๕...

๒. ในปี ๒๕๖๕ ให้เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ ๕ เท่ากับ ๓๔,๐๐๐,๐๐๐.- บาท ในส่วนของค่าใช้จ่ายรวม เป็นเงินจำนวนเงิน ๘,๔๖๗,๑๓๐.- บาท ประมาณการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% เป็นเงินจำนวน ๑,๒๗๐,๐๗๐.- บาท รวมเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙,๗๓๗,๒๐๐.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๔

๓. ในปี ๒๕๖๖ ให้เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ ๕ เท่ากับ ๓๕,๗๐๐,๐๐๐.- บาท ในส่วนของค่าใช้จ่ายรวม เป็นเงินจำนวนเงิน ๘,๗๒๘,๖๑๐.- บาท ประมาณการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% เป็นเงินจำนวน ๑,๓๐๙,๒๙๒.- บาท รวมเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๐,๐๓๗,๙๐๒.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๒

ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ ยังไม่ได้มีการปรับเพิ่ม/ลด อัตรากำลังใดๆ ลงไปทั้งสิ้น เป็นเพียงแคยกอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมมาใส่ลงในแผน อัตรากำลังใหม่ให้ทุกท่านได้ดูเท่านั้น แล้วหากกอง/ส่วนไหน มีความต้องการที่จะ เพิ่ม/ลด อัตรากำลังอย่างไร ซึ่งจะได้นำมาวิเคราะห์ปริมาณงานและคำนวณภาระ ค่าใช้จ่ายใหม่อีกครั้ง ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะเพิ่มขึ้นมาในแต่ละปีด้วย ไม่ให้เกินค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

**จ.อ.สนิท ชมเทศ
กรรมการ**

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) นี้ ผมจึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน/กอง วิเคราะห์ภารกิจในหน่วยงานของท่านว่ายังมีภารกิจที่จำเป็น และต้องมีผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่ หากยังมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติอยู่ จะยังคงตำแหน่งพนักงานต่อไป และหากไม่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติที่ต้องปฏิบัติ จะทำการยุบเลิกตำแหน่งต่อไปครับ เริ่มจาก ในส่วนของสำนักงานปลัด นั้น มีพนักงานในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย ว่าง ๒ อัตรากำลัง คือตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ ตำแหน่ง ครู พนักงานจ้าง จำนวน ๗ ราย โดยในสำนักงานปลัด มีผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม ยังไม่เพียงพอ เนื่องด้วยในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้จัดซื้อรถยนต์จำนวน ๑ คัน ทำให้ยังขาดบุคลากรที่จะขับรถยนต์ และปัจจุบันยังขาดบุคลากรทำงานด้านการเตรียม สำหรับการประชุม งานรับรอง งานพิธีต่าง ๆ งานธุรการงานจัดระบบงาน จึงขอเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรากำลัง และ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรากำลัง เพื่อมาปฏิบัติงานในสำนักงานปลัด ให้การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ว่าที่ ร.ต.สัญญาชัย หลีอาภรณ์ ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานส่วนตำบล ๑ ราย
กรรมการ พนักงานจ้าง ๓ ราย ว่าง ๑ อัตรากำลัง คือตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา ปัจจุบันมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว จึงยังไม่รับพนักงานเพิ่มครับ

-๕-

นางพัชรา มีแถม
กรรมการ

ในส่วนของกองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล ๔ ราย พนักงานจ้าง ๓ ราย ซึ่งในปัจจุบันงานด้านการเงินและบัญชีนั้น มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานในส่วนของงานการเงินและบัญชี ของ อบต. ยังไม่มีประสิทธิภาพและเพื่อรองรับงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนของกองคลัง ดิฉันอยากขอให้เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา เพื่อมาปฏิบัติงานในด้านนี้ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีกรณีว่างลงให้ยุบเลิกทันที เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามระเบียบฯ ต่อไปคะ

นายศุภชัย วงษ์เสถียร
กรรมการ

ในส่วนของกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๒ ราย พนักงานจ้าง ๒ ราย ว่าง ๒ อัตรา พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นายช่างโยธา ซึ่งได้ยื่นคำร้องขอให้กรมฯ จัดสอบอยู่ระหว่างดำเนินการจัดสอบครับ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งในปัจจุบันกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพียงพอในการปฏิบัติงานแล้ว

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายอนุชา กุลติลก
ประธาน

จากข้อมูลดังกล่าว ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาตามที่หัวหน้าส่วน/ผู้อำนวยการกองแต่ละกองเสนอมา ว่าเราควรจะต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) อย่างไร โดยไม่ให้เกินค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ -

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ในการปรับปรุงกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ดังนี้

๑. สำนักปลัด

- กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

- กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

นายอนุชา กุลติลก
ประธาน

จากมติที่ประชุม ผมอยากทราบว่าเมื่อเราปรับปรุงกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี นี้แล้ว ภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. จะอยู่ที่เท่าใด ผมขอให้เลขานุการ คิดภาระค่าใช้จ่ายหลังจากปรับปรุงกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี และสรุปรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบด้วยครับ

นายอำนาจ วัฒนบงกช
เลขานุการ


จากมติที่ประชุม ในการปรับปรุงกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) เมื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี แล้วนั้น ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปี ๒๕๖๔ ในส่วนของค่าใช้จ่ายรวม เป็นเงินจำนวนเงิน ๘,๖๙๓,๘๑๐.- บาท ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% เป็นเงินจำนวน ๑,๓๐๔,๐๗๒.- บาท รวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙,๙๙๗,๘๘๒.- บาท จำนวนเงินประมาณการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงินจำนวน ๓๐,๕๐๐,๐๐๐.- บาท

/คิดเป็นร้อยละ... r

-๖-

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เท่ากับ ๓๒.๗๘ % ซึ่งไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อปรับปรุงกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จะมีพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรา พนักงาน จ้างทั่วไป ๙ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา อัตราว่าง พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา

ที่ประชุม	- ทราบ -
นายอนุชา กุลติลก ประธาน	จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) เมื่อปรับปรุงใหม่แล้ว ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เท่ากับ ๓๒.๗๘ % มีท่านใดคิดว่าจะปรับอีกหรือไม่ หากไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ- - ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) อย่างเป็นทางการ
นายอนุชา กุลติลก ประธาน	เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) อย่างเป็นทางการเรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้ สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป ดำเนินการส่งเรื่องดังกล่าว เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ให้ความเห็นชอบในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องจนถึงสิ้นสุด กระบวนการและประกาศใช้แผนต่อไป
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่นๆ
นายอนุชา กุลติลก ประธาน	ท่านใดมีเรื่องอะไรอื่นอีกหรือไม่ หากไม่มีกระผมขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้ และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน ที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้
ปิดประชุมเวลา	๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายอำนาจ วัฒนบงกช)
เลขานุการกรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอนุชา กุลติลก)
ประธานกรรมการ