

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลสะท่อน
อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

สำนักปลัด ฯ

งานบริหารงานบุคคล

โทร : ๐-๗๔๓๗-๒๗๗๔

โทรสาร : ๐-๗๔๓๗-๒๗๗๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการ วางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์โดยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต มีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสม กับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนอีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายใน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๔
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล	๓๕

ภาคผนวก

- เอกสารหมายเลข ๑-๕
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- รายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน อำเภอนาหวี จังหวัดสงขลา มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน อำเภอนาหวี จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

๒.๕ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์

ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสะท้อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น(พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจorong(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการและองค์การอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเข้าสู่ข้อมูลของกรอบอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานเช่นนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจได้กล่าวว่ากรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการนำผลมาจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมรประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ฯลฯ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคม

- ถนนทั่วไป เป็นลูกรังมีระดับต่ำ น้ำท่วมขัง และท่อระบายน้ำไม่เพียงพอ
- ถนนสายหลักที่ใช้สัญจรไปมาติดต่อกับทางหลวงแผ่นดินผิวถนนขรุขระ ทำให้

การจราจรยากลำบาก

๑.๒ ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค

- น้ำดื่มที่ใช้ในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับใช้บริโภคในครัวเรือน

๑.๓ ปัญหาการใช้ไฟฟ้า

- ประชาชนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- ไฟฟ้าสาธารณะประจำหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง

๑.๔ ปัญหาการสื่อสาร

- หมายเลขโทรศัพท์ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- โทรศัพท์สาธารณะยังมีบริการไม่ทั่วถึง
- ชุมสายโทรศัพท์ยังไม่ถึงครอบคลุมทั่วพื้นที่

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

๒.๑ ปัญหาด้านการผลิตพืชผลทางการเกษตร

- ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
- ขาดการส่งเสริม และอุดหนุนทางภาครัฐ
- ขาดแคลนเงินทุน
- ปัญหาทางด้านการตลาด

๒.๒ ปัญหาทางด้านการเลี้ยงสัตว์

- ขาดแคลนบุคลากรอบรมให้ความรู้ทางด้านการเลี้ยงสัตว์
- ขาดแคลนเงินทุน
- ปัญหาทางด้านการตลาด
- ขาดการอุดหนุนส่งเสริมในการจัดหาพันธุ์สัตว์
- ปัญหาโรคติดต่อระบาด

๓. ปัญหาด้านสังคม ได้แก่

๓.๑ ปัญหาทางด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ปัญหาการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อทั่วไป
- ปัญหาโรคติดต่อทั่วไป
- ปัญหาการส่งเสริมความรู้ให้ประชาชน ป้องกันตัวเองจากโรคติดต่อและโรคระบาด
- ปัญหาเรื่องการบริการสาธารณสุขมูลฐานไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริการ ได้แก่

- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- ปัญหาการได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่นยังไม่ทั่วถึง
- ขาดอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย
- ปัญหาขาดบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- ปัญหาการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
- ปัญหาการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ขาดการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

๑.๑ เส้นทางคมนาคม

- มีถนนเชื่อมโยงถึงกันทุกหมู่บ้าน
- ถนนมั่นคงถาวรราดหน้าด้วยแอสฟัลต์หรือถนนคอนกรีต
- มีสะพาน คสล. อย่างทั่วถึง

๑.๒ ไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
- มีไฟฟ้าส่องทางในเขตชุมชน
- มีไฟฟ้าสาธารณะประจำหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

๑.๓ การสื่อสาร

- มีโทรศัพท์ใช้อย่างทั่วถึง
- มีโทรศัพท์สาธารณะให้บริการอย่างเพียงพอ
- มีตู้ไปรษณีย์ในเขตชุมชนอย่างเพียงพอ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- มีตลาดนัด ร้านค้า ร้านค้าชุมชน มีมาตรฐานทางสาธารณสุข
- มีตลาดกลาง ในการรองรับผลผลิตการเกษตรในพื้นที่
- มีเงินทุนในการส่งเสริมในการอาชีพอย่างเพียงพอ

๓. ความต้องการด้านสังคม ได้แก่

๓.๑ ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- สร้างสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย
- จัดโครงการ อบต. พบประชาชน โดยนำหน่วยงานทางด้านสาธารณสุขให้บริการประชาชนในพื้นที่
- ส่งเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย หรือผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างทั่วถึง

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่

- จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพของบุคลากร
- จัดสร้างบ้านพักอาศัยของข้าราชการ
- มีเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)^๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑)^๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒)^๑)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)^๑)
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)^๒)
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕)^๒)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๒)^๑)
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๔ (๔)^๑)
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)^๒)
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒)^๒)
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)^๒)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓)^๑)
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)^๒)
- (๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)^๒)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)^๑)
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗)^๑)
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)^๒)
- (๔) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗)^๒)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล
ฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)^๑)
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒)^๒)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)^๑)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕)^๑)
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)^๒)
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗ (๑๘)^๒)

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายให้อำนาจ อบต.สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสะท้อนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขต
พื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินงานของ อบต. จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต.
เป็นสำคัญ

หมายเหตุ - ๑ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๒ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาใน
อนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑.จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ตำบลสะท้อนมีเขตพื้นที่ขนาดเล็กทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานการให้บริการ
สาธารณะประเภทต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มพื้นที่
๒. หน่วยงาน ส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลสะท้อนซึ่งประกอบด้วยโรงเรียน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วัด มีความพร้อมและศักยภาพที่จะบูรณาการการทำงานร่วมกัน
๓. ในเขตพื้นที่ตำบลสะท้อนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยังคงความอุดมสมบูรณ์

๔. องค์การภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ในการบริหารจัดการกลุ่ม
๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนมีศักยภาพและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลิตบริการสาธารณะที่มีคุณภาพให้กับประชาชน
๖. ตำบลสะท้อนมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๗. สภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรม

๒. จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. บุคลากรไม่พอรองรับแต่ละยุทธศาสตร์
๒. รายได้ (รายรับของ อบต.) ทั้งในส่วนที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลและจากภาษีที่จัดเก็บเอง มีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน การกิจและอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำตามอำนาจหน้าที่
๓. มีการบุกรุกที่ดินสาธารณะ อบต.ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ยังมีน้อย
๕. บทบาทของประชาชนต่อการเข้ามาตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนยังไม่มี ความเข้มแข็ง
๖. การประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานต่อชุมชนมีน้อย
๗. พื้นที่ตำบลสะท้อนเป็นพื้นที่รับน้ำจากพื้นที่อื่นที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยซ้ำซากเป็นประจำทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินและที่ทำกินของราษฎร และราษฎรขาดรายได้ในช่วงเวลาดังกล่าว
๘. โครงการเปิดจุดผ่านแดนแห่งใหม่บริเวณบ้านประกอบส่งผลให้เศรษฐกิจในพื้นที่ดีขึ้น แต่ปัญหาลังคมจะเพิ่มมากขึ้น อาทิ ปัญหาแรงงานต่างด้าว ปัญหาจากประชากรแฝง ปัญหายาเสพติด ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunity: O)

๑. ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งในพื้นที่มีพรมแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ช่วยเพิ่มโอกาสในการค้าการลงทุนที่ดี
๒. โครงการเปิดจุดผ่านแดนแห่งใหม่บริเวณบ้านประกอบส่งผลต่อเศรษฐกิจการค้าการลงทุนแก่ประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น
๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ

ประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการบริการสาธารณะ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสงขลาส่งเสริมการพัฒนาการปลูกยางพาราอย่างครบวงจร และยางพาราราคาดี ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕. พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ให้เกิดการประสานงานและมีหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๗. การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะช่วยให้คำชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๘. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ที่มีความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะให้กับคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล

๙. โครงการเปิดจุดผ่านแดนแห่งใหม่บริเวณบ้านประกอบจะเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจในพื้นที่ดี ขึ้น มีโอกาสในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น สร้างรายได้ของชุมชน

๑๐. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการดำเนินนโยบายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๔.อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)

๑. รายได้ท้องถิ่นมีจำกัด ทำให้การจัดตั้งยุทธศาสตร์ไม่เพียงพอกับบุคลากร

๒. นโยบายการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลทำให้กระทบกับยอดเงินจัดสรรให้แก่ อบต. ส่งผลให้งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่น้อยลง

๓. ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในเขตพื้นที่

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มี ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขโรค
๒. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการกีฬา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๕. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี งาม ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

อบต. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ การจัดตั้ง อบต. มีเจตนารมณ์จะกระจายอำนาจการปกครอง การบริหารและการตัดสินใจของรัฐบาลในส่วนกลางและภูมิภาคไปสู่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารงานเอง ภายใต้หลักการปกครองตนเอง

อบต. ประกอบด้วยฝ่ายบริหารมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน ฝ่ายสภาประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ ๒ คน อยู่ในวาระ ๔ ปี สภา อบต.มีประธานสภา อบต. ๑ คน รองประธานสภา อบต. ๑ คน และเลขานุการสภา อบต. ๑ คน

อบต. มีการแบ่งชั้น โดยยึดหลักเกณฑ์รายได้ของ อบต. (ไม่รวมเงินอุดหนุน) โดยแบ่ง อบต. ออกเป็น ๓ ขนาด อบต.สามัญ อบต.สามัญ ระดับสูง และ อบต.ประเภทพิเศษ แต่ละขนาดมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลไม่เท่ากัน

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ก.ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๒๐ อัตรา

ตำแหน่งพนักงานครูส่วนตำบล ๕ อัตรา

นักบริหารงาน อบต.

๑ อัตรา

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่นระดับกลาง)

๑. สำนักปลัด ฯ จำนวนพนักงาน

๖ อัตรา ๗ งาน

๑) หัวหน้าสำนักปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

๑.๑) งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

๑.๒) งานกฎหมายและคดี

- นิติกร

(นิติกรชำนาญการ)

๑.๓) งานบริหารงานบุคคล

- นักทรัพยากรบุคคล

(นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงาน-ชำนาญการ)

๑.๔) งานบริหารงานทั่วไป

- นักบริหารงานทั่วไป

(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

- เจ้าพนักงานธุรการ

(เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน)

๑.๕) งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน

(นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ)

๑.๖) งานสาธารณสุข

(นิติกรชำนาญการ)

๑.๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

๒. กองคลัง จำนวนพนักงาน ๕ อัตรา ๔ งาน

๒) ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

๒.๑) งานบริหารงานคลัง

(นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

๒.๒) งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน)

๒.๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ (นักวิชาการพัสดุชำนาญการ)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน)

๒.๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน)

๓. กองช่าง

จำนวนพนักงาน ๔ อัตรา ๓ งาน

๓) ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

๓.๑) งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา (วิศวกรโยธาชำนาญการ)
- เจ้าพนักงานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน)

๓.๒) งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (นายช่างโยธาวุโส)

๓.๓) งานประสานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา (นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน - อวุโส)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวนพนักงาน

๘ อัตรา ๓ งาน

๔) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ

(นักบริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

๔.๑) งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ)
- เจ้าพนักงานธุรการ (เจ้าหน้าที่ธุรการชำนาญงาน)
- ครู อันดับ คศ.๑ และ คศ.๒

๔.๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓) งานกิจการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

(นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ)

ข. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ

จำนวนลูกจ้างประจำ - อัตรา

ค. ตำแหน่งพนักงานจ้าง

จำนวน ๑๔ อัตรา

๑. สำนักปลัด

จำนวนพนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

- | | | |
|------------------------------|---|-------|
| ๑) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | ๑ | อัตรา |
| ๒) พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | อัตรา |
| ๓) พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

- | | | |
|------------------|---|-------|
| ๑) ยามรักษาการณ์ | ๑ | อัตรา |
| ๒) แม่บ้าน | ๑ | อัตรา |

๒. กองคลัง จำนวนพนักงานจ้าง ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- | | | |
|--------------------------------------|---|-------|
| ๑) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | ๑ | อัตรา |
|--------------------------------------|---|-------|

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- | | | |
|------------------------------------|---|-------|
| ๒) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | ๑ | อัตรา |
|------------------------------------|---|-------|

๓. กองช่าง จำนวนพนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค

- | | | |
|-----------------------------------|---|-------|
| ๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | อัตรา |
|-----------------------------------|---|-------|

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ งานก่อสร้าง

- | | | |
|----------------|---|-------|
| ๑) คนงานทั่วไป | ๑ | อัตรา |
|----------------|---|-------|

๔. กองการศึกษาฯ จำนวนพนักงานจ้าง ๕ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- | | | |
|-------------------------------------|---|-------|
| ๑) ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | อัตรา |
|-------------------------------------|---|-------|

- | | | |
|--------------------------|---|-------|
| ๒) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๓ | อัตรา |
|--------------------------|---|-------|

๔.๒ งานบริหารการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | | |
|------------------------------------|---|-------|
| ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ฯ | ๑ | อัตรา |
|------------------------------------|---|-------|

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนงาน ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผลประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวม ข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา ช่วยปฏิบัติงานบริหารทั่วไปการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) ๑. สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสาธารณสุข ๒. กองคลัง (นักบริหารงานคลัง อำนวยการท้องถิ่นต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ต้น) ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานก่อสร้าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่นต้น) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น กลาง) ๑. สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง (นักบริหารงานคลัง อำนวยการท้องถิ่นต้น) ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ต้น) ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานก่อสร้าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่นต้น) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ได้วิเคราะห์ภารกิจและกำหนดตำแหน่งบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น แยกเป็น

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๐ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน - อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๔ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	๓๔ อัตรา

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล /พนักงานจ้างที่รองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล ๒. พัฒนาและขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างริมทางสาธารณะ ๓. ปรับปรุงและติดตั้งระบบโทรคมนาคมทุกหมู่บ้าน ๔. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้มีคุณภาพและเพียงพอความต้องการของประชาชน	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. วิศวกรโยธา ๓. นายช่างโยธา ๔. คนงานทั่วไป
๒. ด้านการศึกษาและกีฬา	๑. พัฒนาสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ๒. สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ๓. บริการข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยในท้องถิ่น	๑. นักวิชาการศึกษา ๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓. ผช.เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน
๓. ด้านเศรษฐกิจชุมชนและอาชีพ	๑. พัฒนา ฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ๒. พัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพในตำบล ๓. สนับสนุนการแปรรูปสินค้าการเกษตร	๑. หัวหน้าสำนักปลัดฯ ๒. นักพัฒนาชุมชน
๔. ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑. สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา และบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุข ๓. กำหนดแผนการกำจัดมูลพิษและขยะมูลฝอย ๔. ให้ความรู้ประชาชนในการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าและโรคระบาดต่างๆ ๕. สนับสนุนให้ประชาชนเสริมสร้างสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย	๑. ปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัดฯ ๓. นิติกร ๔. นักพัฒนาชุมชน
๕. ด้านสังคมวัฒนธรรมและชุมชน	๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๒. สนับสนุนการคุ้มครองสิทธิของประชาชน ๓. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งและห่างไกลจากยาเสพติด ๔. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้กับประชาชน ๕. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๒. นักวิชาการศึกษา
๖. ด้านการบริหาร และการจัดการองค์กร	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการกำหนดนโยบายตรวจสอบการบริหาร งบประมาณและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล สะท้อน ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีให้แก่บุคลากร ๔. สร้างช่องทางการเข้าร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนและร่วมแสดงความคิดเห็น	๑. ปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น(Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

๘.๓ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงเวลาระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยามรักษาการณ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง(๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.การเงินและบัญชี (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงเวลาระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.อบต.สะท้อน								
ครู อันดับ คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๙	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	

สรุป

๑. กรอบอัตรากำลังเดิม ๓๙ อัตรา

๒. กรอบอัตรากำลังเพิ่ม ๑ อัตรา

๓. กรอบอัตรากำลังลด - อัตรา

๘.๕ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และข้อเปรียบเทียบ กับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น แล้วเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป อันเนื่องมาจากการกำหนดเพิ่มเติม จึงได้ทำการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่ว่างเป็นอันดับแรกตาม ข้อ ๒๙ และข้อ ๓๐ การปรับปรุงตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่ง กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนนำผลวิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการพนักงานและพนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมและประมาณการค่าใช้จ่ายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกรอกสมบูรณ์ จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑.๑ เงินเดือน (เงินเดือนข้าราชการพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง)
- ๑.๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล)
- ๑.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๑.๔ เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษภาษามาลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะบุคลากรทางการศึกษา
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุของครูบุคลากรทางการศึกษา(พ.ค.ศ)

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หาดด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย ๑๐๐

๙.๑ การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านบริการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑			๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๕๕๐			
๒	สำนักงานปลัด (๑๑)																		
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐		๑	๑	๑			๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๖,๓๒๐			
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑			๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๔๖,๗๒๐			
๕	นิติกร	ชก	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๗๖,๖๔๐			
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	-	๒๓๘,๕๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๗๒,๑๖๐			ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๕๖๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐			
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐		๑	๑	๑	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๒๐	๒๓๐,๖๔๐	๒๔๙,๖๔๐			
๙	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐			ว่างเดิม
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	๑	๑	๑๖๒,๓๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๖,๖๐๐	๖,๗๒๐	๖,๘๔๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๓,๐๘๐			
๑๑	พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน	การกิจ	๑	๑	๑๕๙,๔๘๐		๑	๑	๑	๑	๑	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๔๐			
๑๒	ยามรักษาการณ์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๓	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	-	๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๔	แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
รวม	สำนักงานปลัด		๑๒	๑๐			๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	๒๒๐,๐๘๐	๑๑๒,๔๔๐	๑๑๔,๗๒๐	๓,๓๓๘,๖๔๐	๓,๔๕๓,๓๒๐			

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	กองคลัง (๐๔)																					
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๕๑๙,๔๘๐				
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	๑	๓๔๒,๙๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๒,๕๖๐				
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๒,๐๘๐	๑๒,๐๘๐	๑๒,๐๘๐	๓๘๕,๕๖๐				
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๔๐	๑๑,๒๔๐	๑๑,๒๔๐	๓๕๒,๐๘๐				
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	๑	๒๖๘,๔๘๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๕,๙๖๐				
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	การกิจ	๑	๑	๑๗๐,๘๘๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๔,๓๖๐				
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	การกิจ	๑	๑	๑๖๖,๙๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๙๖๐				
	รวมกองคลัง		๗	๗			๗	๗	๗	๗	-	-	-	๗๒,๙๖๐	๗๓,๙๒๐	๗๓,๙๒๐	๗๓,๙๒๐	๒,๓๐๓,๑๓๐				
	กองช่าง (๐๕)																					
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๔๐,๙๖๐				
๒๒	วิศวกรโยธา	ชก	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๖,๕๖๐				
๒๓	นายช่างโยธา	อส	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐				
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๒๕๙,๖๔๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๐,๔๔๐				
๒๕	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๑	-	๑๖,๘๘๕		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๒๕,๕๕๕	ว่างเดิม			
๒๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐				
๒๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	การกิจ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๐๖๐	ว่างเดิม			
	รวมกองช่าง		๗	๕			๗	๗	๗	๗	-	-	-	๕๗,๘๘๐	๕๘,๓๒๐	๕๘,๓๒๐	๕๘,๓๒๐	๑,๗๒๗,๐๘๕				

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(ไม่บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐		๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๕๖๐	
๑๙	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก	๑	-	๒๓๘,๕๖๐			๑	๑	๑				๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐			๑	๑	๑				๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ฯ	ภารกิจ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐			๑	๑	๑				๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๕,๐๖๐	๕,๕๖๐	ว่างเดิม
๒๒	ครู	ค.ศ.๒	๔	๔				๒	๒	๒										เงินอุดหนุน
๒๓	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑				๒	๒	๒										เงินอุดหนุน
๒๔	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ภารกิจ	๑	๑				๑	๑	๑										เงินอุดหนุน
๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๓	๓				๓	๓	๓										เงินอุดหนุน
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๑๓	๑๑				๑๒	๑๒	๑๒				๔๓,๙๖๐	๔๕,๐๐๐	๔๖,๐๘๐	๔๖,๘๐๐	๔๗,๖๔๐		
๕)	รวมทั้งหมด		๓๙	๓๓																
๕)	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร																			
๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ : ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๔๙,๔๙๒,๐๐๐ บาท) เป็นฐานในการคำนวณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ = ๔๙,๔๙๒,๐๐๐ + ๕% = ๕๑,๙๖๖,๖๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = ๕๑,๙๖๖,๖๐๐ + ๕% = ๕๔,๕๖๔,๙๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = ๕๔,๕๖๔,๙๓๐ + ๕% = ๕๗,๒๙๓,๑๗๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๖

รายงานปฏิบัติการระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ปีงบประมาณ	รายได้รวมเงินอุดหนุน	รายจ่ายประจำปีงบประมาณ	เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๕๑,๙๖๖,๖๐๐	๕๑,๙๖๖,๖๐๐	๒๒,๙๔๔,๗๐๕	๙,๓๘๕,๙๘๔	๑๘.๐๖
๒๕๖๕	๕๔,๕๖๔,๙๓๐	๕๔,๕๖๔,๙๓๐	๒๔,๐๙๑,๙๔๐	๙,๗๑๙,๑๑๖	๑๗.๘๑
๒๕๖๖	๕๗,๒๙๓,๑๗๖	๕๗,๒๙๓,๑๗๖	๒๕,๒๙๖,๕๓๗	๑๐,๐๖๐,๖๓๑	๑๗.๕๖

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ประเพณีสามัญ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานการบริหารงานบุคคล
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

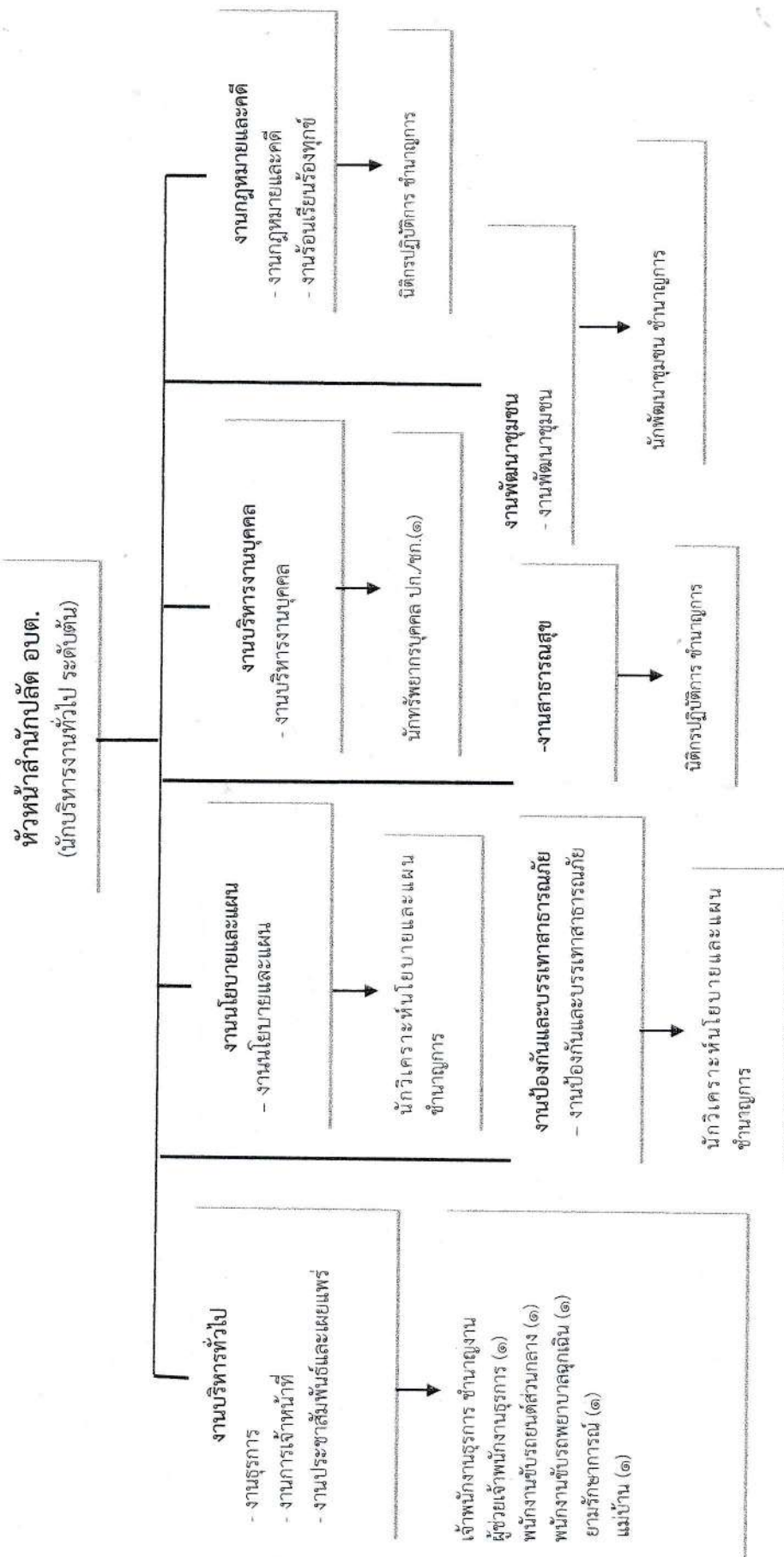
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค

กองการศึกษา ศาสนาฯลฯ

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

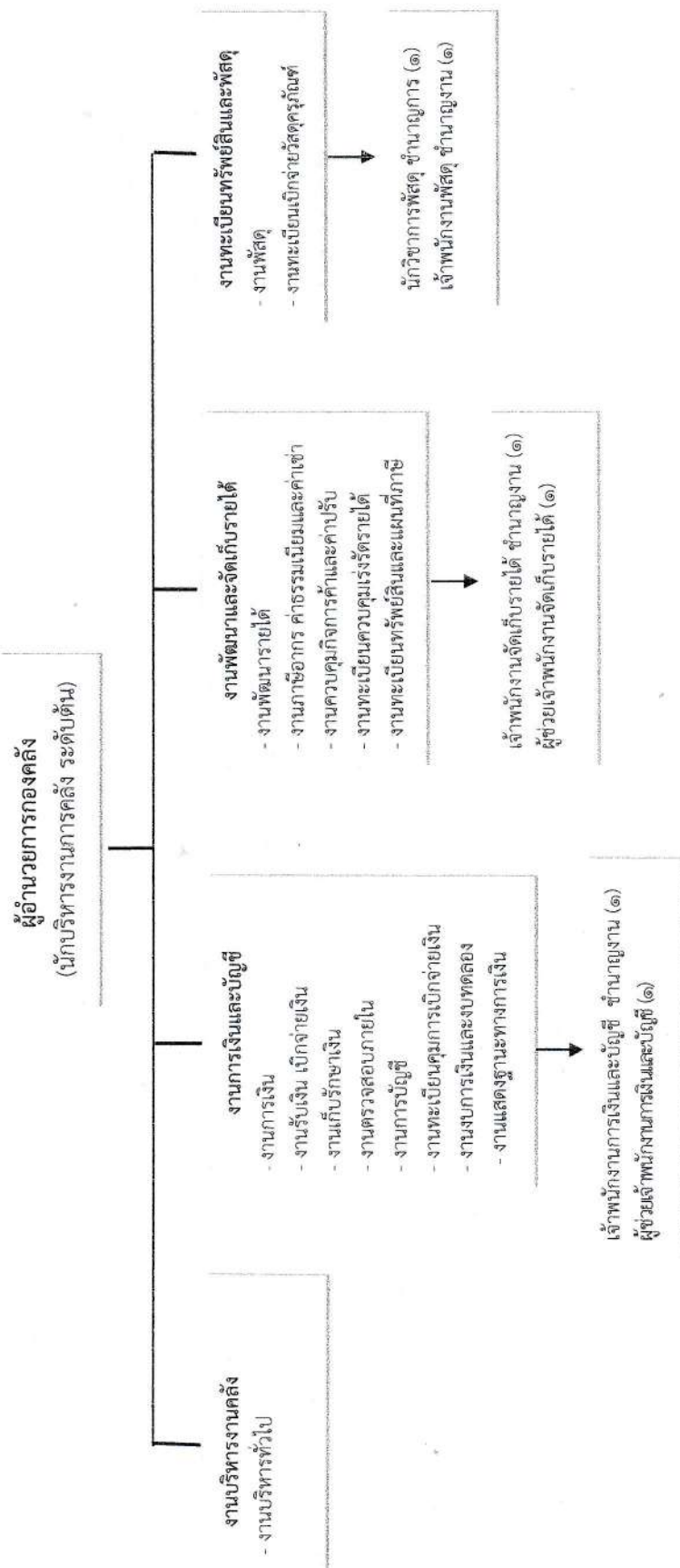
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



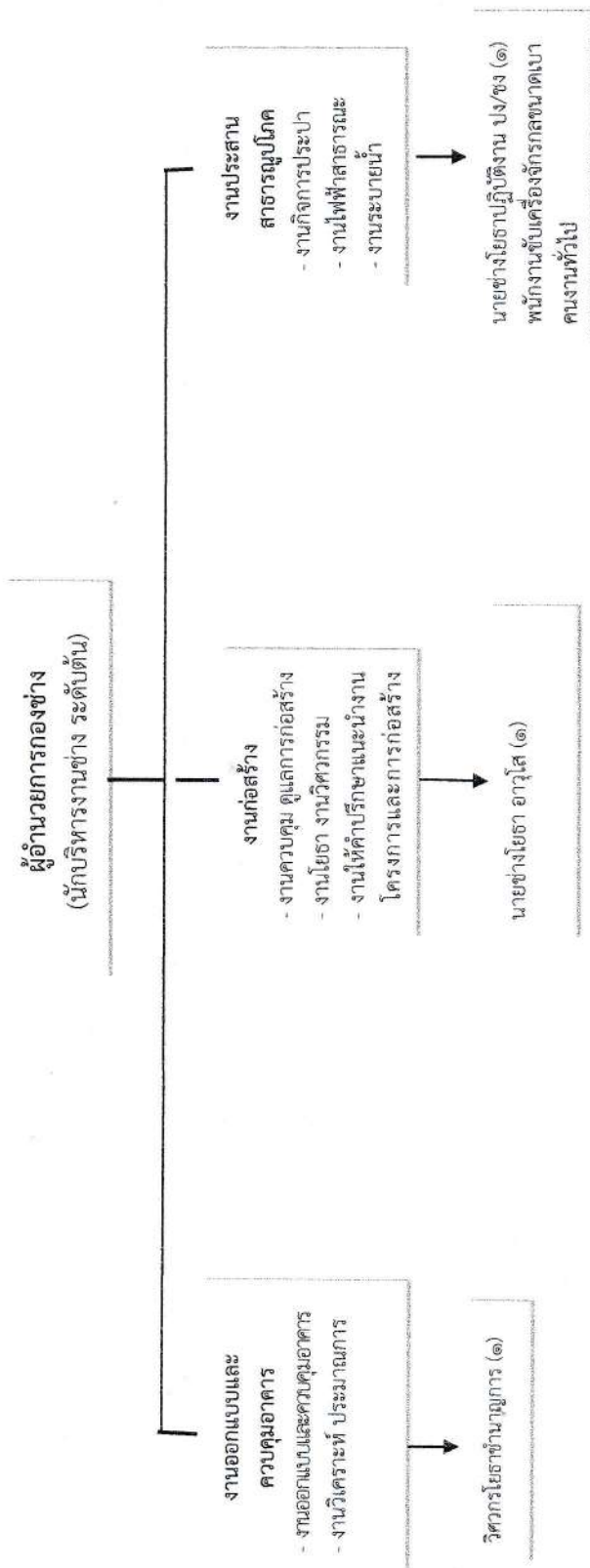
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	๑	-	๒	๒	๕

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน



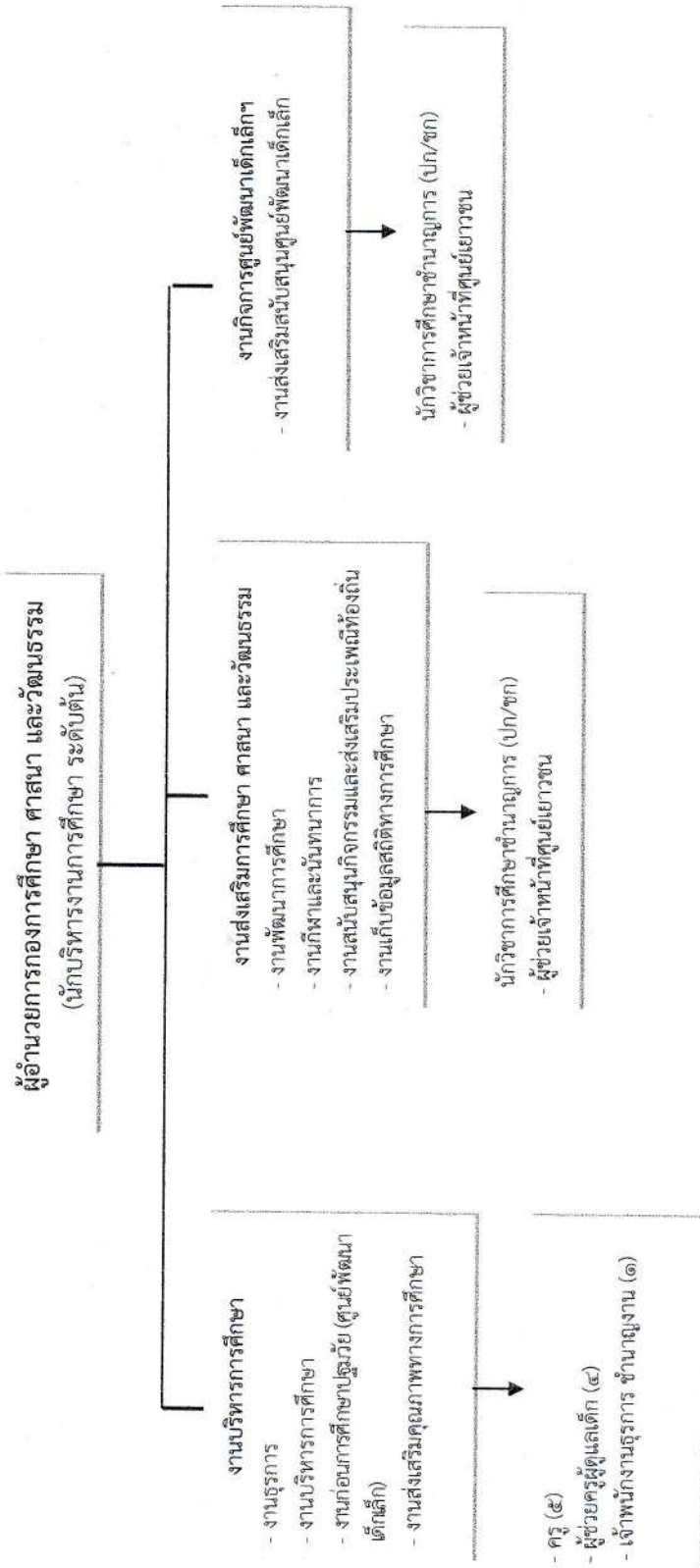
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	-	๒	-	๗

โครงสร้างกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานครูฯ		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑				
จำนวน		-	๑	-	๑	-	๔	๑	-	๔	ทั่วไป	๑๑

แบบสรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

ลำดับ ที่	อปท.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ร้อยละ)			ปัญหา อุปสรรคใน การจัดทำ แผนฯ ๓ ปี
			พ.ศ. ๒๕๖๔ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๕ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๖ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๔ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๕ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๖ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๔ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๕ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๖ (อัตรา)	
๑	อบต.สะท้อน	๓๙	๔๐	๔๐	๔๐	+๑	-	-	๑๗.๔๐	๑๗.๔๕	๑๗.๒๙	-

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นายวิฑูร บริสุทธิ์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

๑๔. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ ค่าตอบแทน	เงิน พ.ร.ร		
๑	นางวิเชียร บริสุทธิ์	นิติศาสตร์บัณฑิต	๕๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๘,๕๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒,๑๐๐	๖๕,๕๐๐	
๒	นางศรีสุดา พัทธินัน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ)	ต้น	๕๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ)	ต้น	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	๐	๐	๔๔,๐๖๐	
๓	นางสุภาพร จันทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร)	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๕,๔๗๐	๐	๐	๐	๓๐,๔๗๐	
๔	นายเกรียงศักดิ์ เสนาพงศ์	นิติศาสตร์บัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๑,๘๘๐	๐	๔,๕๐๐	๐	๔๐,๘๖๐	
๕	นายวรรณไพโรจน์ เพชรประกอบ	เทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๘,๐๓๐	๐	๐	๐	๓๒,๐๖๐	
๖	นายเกรียงศักดิ์ เสนาพงศ์	ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างๆในสาขา	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๘,๘๘๐	๐	๐	๐	๒๒,๘๘๐	ว่างเดิม
๗	นางสาวอรพรรณ สุขสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	๕๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘,๔๕๐	๐	๐	๐	๒๒,๔๕๐	

[illegible]

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์คลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพดุง		
๓	นางสุนทร ทศนิยมกรณ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๗,๕๑๐		๐	๔๙๐,๙๖๐	
				(หัวหน้าส่วนการคลัง)					๔๔๘,๙๖๐		๐		
๔	นางกัทธยา ปันนรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๘,๕๖๐		๐	๓๔๒,๗๖๐	
									๓๔๒,๗๖๐		๐		
๕	นางขวัญตา มณีพรหม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การบัญชี	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	จพ.การเงินและบัญชี	ชง.	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	จพ.การเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๗,๐๓๐		๐	๓๒๔,๓๖๐	
									๓๒๔,๓๖๐		๐		
๖	นางสาวณฤศ ไชยหัตถ์	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๖,๕๘๐		๐	๓๑๘,๙๖๐	
									๓๑๘,๙๖๐		๐		
๗	นางปริดา จันคง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	๕๗-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๒,๐๔๐		๐	๒๖๔,๔๘๐	
									๒๖๔,๔๘๐		๐		
๘	พนักงานจ้างภารกิจ นางกิตติกา ขวัญทอง	ปริญญาตรี สาขาพัฒนาชุมชน		ผอ.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี			ผอ.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑๔,๒๔๐		๒,๐๐๐	๑๔๔,๘๘๐	
									๑๗๐,๘๘๐		๒๔,๐๐๐		
๙	นางจิราพัชร นกแก้ว	ปวช.การบัญชี		ผอ.เจ้าหน้าที่จัดเก็บ			ผอ.เจ้าหน้าที่จัดเก็บ		๑๓,๙๑๐		๒,๐๐๐	๑๙๐,๙๖๐	
									๑๖๖,๙๒๐		๒๔,๐๐๐		

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม			
										เงินประจำตำแหน่ง	เงินพดด้วง		
	กองช่าง												
๒๐	นายประทีป เพชรประกอบ	เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการผังเมือง)	๕๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕,๗๒๐	๓,๕๐๐	๑,๑๑๐	๔๐,๓๓๐	
๒๑	นายสุภัทรชัย จันทคง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๕๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๕๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๒๕,๔๗๐	๐	๐	๓๐,๔๗๐	
๒๒	นายจักรพงษ์ พลสิทธิ์	เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการผังเมือง)	๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๔,๔๗๐	๐	๔๕๐	๒๕,๙๒๐	
๒๓	นาง วัง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) เทียบได้ต่ำกว่านี้ทางเทคนิค วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสำรวจ ช่างก่อสร้าง ช่างโยธา หรือทางอื่น ที่ ก.อบต.กำหนด	๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปก/ชง	๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๒๔	นางจันทิรา จันทฤทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๕๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	พจ.	๕๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๑,๖๒๐	๐	๐	๒๕,๙๔๐	
๒๕	พนักงานช่างทั่วไป นายเฉลิมพร นกแก้ว	ปวส.ช่างยนต์		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐	๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๖	พนักงานช่างภารกิจ	ปวส.ช่างยนต์		พนักงานขึ้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา			พนักงานขึ้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐		
									๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม

บัญชีการจัดคนลงอยู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่

กองการศึกษาฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน				
										เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม			
กองการศึกษา														
๒๗	นางสิริพรรณ เพชรประกอบ	การศึกษามหาบัณฑิต	๕๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษา)	ต้น	๕๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๖,๘๖๐	๐	๓,๕๐๐	๔๔๔,๓๒๐		
๒๘		ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิ อย่างอื่นในระดับเดียวกัน	๕๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม	
พนักงานครู														
๒๙	นางสาวสุภา บัวเรือง	ปวส.	๕๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๘,๕๔๐	๐	๐	๒๓๔,๙๖๐		
๓๐	นางจตุพร เรืองช่วย	ครูศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๒๐๗	ครู	คศ.๒	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๒๐๗	ครู	คศ.๒	๒๕,๔๔๐	๐	๐	๓๐๕,๒๘๐		
๓๑	นางกรรณใจ ศรีวิรัตน์	ครูศาสตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๒๐๙	ครู	คศ.๑	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๒๐๙	ครู	คศ.๒	๒๕,๖๗๐	๐	๐	๓๐๘,๐๔๐		
๓๒	นางสาวปณิดา คงแก้ว	ครูศาสตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๒๑๐	ครู	คศ.๑	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๒๑๐	ครู	คศ.๒	๒๕,๒๐๐	๐	๐	๓๐๒,๔๐๐		
๓๓	นางสาวไพรท พองคำ	ครูศาสตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๒๑๑	ครู	-	๕๗๓๐๘๖๖๐๐๒๑๑	ครู	-	๒๐,๔๓๐	๐	๐	๒๔๕,๑๖๐		
พนักงานจ้างภารกิจ														
๓๔	ว่าง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทาง คณะกรรมการวัดถ้ำกุ่ม		ผ.จบมศ.ศูนย์เยาวชน			ผ.จบมศ.ศูนย์เยาวชน		๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม	
๓๕	นางกชน ท่องเจือเพชร	ครูศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา		ผ.จบมศ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผ.จบมศ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒๐,๖๘๐	๐	๐	๒๔๘,๑๖๐		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม.			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม		
๓๗	นางศศิภานต์ หมดทอง	ครูศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา		ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๓,๓๕๐	๐	๐	๑๖๐,๒๐๐	
๓๘	นางสาวอรุณีย์ แก้วกลับ	ครูศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา		ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๓,๔๑๐	๐	๐	๑๖๐,๕๒๐	
๓๙	นางธีรบุษ บัวทอง	ครูศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา		ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๓,๔๑๐	๐	๐	๑๖๐,๕๒๐	

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษภาษามาตร (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนจะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนในกรณีบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามการพัฒนา โดยการประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารงาน และการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนมีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของหน่วยงานอื่น ส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น การศึกษาทำงานซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนเองได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานระหว่างหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

(๒.๓) วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือเป็นแบบแผน และแนวทางในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนจึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบถือปฏิบัติ ดังนี้

๑๓.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

หลักการ

๑. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับประชาชนอย่างไร
๒. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้หลักประโยชน์นิยมกล่าว คือ การกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดความสุขสูงสุดแก่ประชาชนจำนวนมากที่สุด
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษีต่อสังคมและชุมชน
๔. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรได้
๕. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่สร้างความไม่เสมอภาคนำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย

๑. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
๒. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
๓. มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

พฤติกรรมสำคัญ

๑. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนตัวอย่าง เช่นปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการมติคณะรัฐมนตรีหรือวิชาชีพ
๒. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
๓. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท
๔. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานเป็นตัวอย่าง
๕. ควบคุมอุปกรณ์ เครื่องใช้ ไม่นำของราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว
๖. ไม่สนับสนุนพนักงานที่มีเจตนาทุจริต
๗. ละเว้นการดำเนินการที่ทำให้สังคมเสื่อมหรือทำลายวัฒนธรรม
๘. การให้ความร่วมมือกับสังคมและชุมชน
๙. การเปิดเผยความจริงหรือแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยง
๑๐. การให้อิสระแก่ประชาชนในการตัดสินใจ ไม่บีบบังคับ

๑๓.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน (People Right) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วม
๒. พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีความรัก ศรัทธา เชื่อมั่นและรักษาเกียรติในวิชาชีพของตนเอง
๓. ฝ่ายการเมือง ฝ่ายสภา และกลุ่มผลประโยชน์ย่อมตระหนักถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร
๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมย่อมสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)

คำอธิบาย

๑. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงานและการมอบหมายงานที่ ชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาแล้วเสร็จให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบเพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
๒. มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยภาคีรัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
๓. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

พฤติกรรมสำคัญ

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ
๒. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการฯ
๓. มีคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคู่มือการติดต่องานของประชาชน
๔. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานที่ให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน
๕. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจนและมีการจัดทำหนังสือแนะนำการติดต่อราชการ
๖. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและแจ้งประชาชนทราบ
๗. มีการสรุปผลงานประจำปี
๘. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๙. ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม
๑๐. มีการแก้ไขวิกฤติการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเฉียบพลันและทันการ

๑๓.๓ พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัตราค่าบริการโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หลักการ

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้น ๆ
๒. ในการให้บริการต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People – Oriented)
๓. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถคิดกำไร – ขาดทุนได้ และต้องอยู่กับท้องถิ่นนั้นต่อไป
๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นเครื่องช่วยการพิจารณาและตัดสินใจของพนักงานทุกคน

คำอธิบาย

๑. ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึงและเป็นธรรม
๒. ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็วและตรงไปตรงมา
๓. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใสและรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

พฤติกรรมสำคัญ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและประกาศให้ประชาชนทราบ
๒. นำระบบ One Stop Service มาใช้
๓. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๔. กระจ่ายอำนาจการตัดสินใจ
๕. การให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน
๖. จัดระบบการรับบริการก่อน – หลัง
๗. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น
๘. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
๙. สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อเวลา

๑๓.๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หลักการ

๑. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
๒. เป้าหมายทางคุณธรรม และจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต
๓. องค์การควรจะยกย่องและให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะดำรงรักษาคุณธรรม และจริยธรรม
๔. การปฏิบัติงานที่ละเมิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างรุนแรง ย่อมไม่ได้รับการยอมรับใน

องค์กร

คำอธิบาย

๑. การปฏิบัติหน้าที่แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
๒. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย
๓. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและ

ใช้เวลา

พฤติกรรมสำคัญ

๑. การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย
๒. การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินโครงการทั้งก่อนและหลังการทำงานโครงการ
๕. การปฏิบัติงานโดยคำนึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย
๖. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานชัดเจน

๗. กำหนดรางวัล หรือค่าตอบแทนตามผลงาน
๘. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ
๙. มีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ โดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน
๑๐. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์
๑๑. มีการเผื่อระวังและวัดผล
๑๒. มีการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
๑๓. มีการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บผลการดำเนินงาน
๑๔. มีการทบทวนของฝ่ายบริหารถึงความเหมาะสมความเพียงพอประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๑๓.๕ พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. วิทยากรมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในอนาคต
๓. ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหารทุกระดับว่ามีคุณธรรม และจริยธรรมมากน้อยเพียงใด
๔. นโยบายขององค์กรมีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงานถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม

คำอธิบาย

๑. การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม การประชุมสัมมนาและการศึกษาด้วยตนเองเป็นต้น

พฤติกรรมสำคัญ

๑. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาจิตใจ ความรู้และทักษะในงานและทักษะส่วนบุคคล
๒. กำหนดแผนงานการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน
๓. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
๔. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ และความประหยัด
๕. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงาน
๖. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
๗. หมั่นเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
๘. มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี
๙. มีระบบจัดการวิกฤติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมได้ทันการไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายใน หรือภายนอกองค์กรก็ตาม
๑๐. พนักงานมีความเข้าใจนโยบายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของกระบวนการงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการให้บริการลูกค้า
๑๑. มีการสร้างบุคลากรสำรอง (Human Backup) ในทุกระบวนการให้มีลักษณะที่ช่วยเสริม หรือทดแทนกันได้ตลอดเวลา เพื่อรักษาระดับผลผลิตและรักษาคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

ภาคผนวก

แบบอนุมัติเปลี่ยนแปลงหรือเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน อำเภอนาหว้า จังหวัดสกล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ พนักงานจ้าง)	ของงานนี้ (ประจำ/ พนักงานจ้าง)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
	สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป	นักการภารโรง	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่ เนื่องจาก อบต.ละหาน ยังไม่มีผู้ปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งนักการภารโรงโดยตรง ที่ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามการบริหารงานบุคคล ของราชการ ส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม	๓๙/๕	๑๒/๒	-/-	-/๔	-/-	ไม่อยู่ ในแผน	

(ลงชื่อ).....
(นายวิฑูรย์ บริสุทธิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

(ลงชื่อ).....

(นายวิรัตน์ วิเศษพันธุ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
๑	สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป	คนงานทั่วไป	กำหนด ตำแหน่ง ใหม่	-	-	เนื่องจาก อบต.สะท้อน ยังไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักการภารโรงโดยตรง ที่ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามการบริหารงานบุคคล ของราชการ ส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม	ไม่อยู่ในแผน ๒๕๖๔-๒๕๖๖	

(ลงชื่อ)

(นายวิฑูร บริสุทธิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

(ลงชื่อ)

(นายวิรัตน์ วิเศษณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน อำเภอนาหว้า จังหวัดสกล

ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการต้น	ไม่ว่าง	-		
๕๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-		
๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-		
๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	-ว่าง-	-		
๕๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-		
๕๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-		
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
-	ผ.ช.จนท.ธุรการ	-ว่าง-	-		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
-	แม่บ้าน	ไม่ว่าง	-		
-	ยามรักษาการณ์	ไม่ว่าง	-		
-	นักการภารโรง	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	

(ลงชื่อ)

(นายวิฑูร บริสุทธิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน อำเภอนาหว้า จังหวัดสกล

รายจ่ายประจำปี	รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
	รายจ่าย	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือน	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้าง	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท) ๖๒	ปัจจุบัน (บาท)		จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)		รายจ่ายหมวดเงินเดือน		รายจ่ายหมวดค่าจ้าง		รายจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)		
๒,๘๘๔,๖๐๗.๙๘	๔๙,๔๔๒,๐๐๐	๑๓.๓๓	๖,๕๕๗,๓๘๒.๐๒	๑๔.๖๐	๗,๒๒๖,๑๐๐	๑๔.๖๐	๕๕๕,๐๐๐	๑.๑๒	๑,๑๒๕,๓๑๐	๘,๙๐๖,๔๑๐	๑๘.๐๐

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๑	เปิด-ปิด และดูแลความเรียบร้อยอุปกรณ์ อาคารสำนักงาน	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
๒	ทำความสะอาดบริเวณภายนอกอาคารสำนักงาน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
๓	ตัดหญ้าและทำความสะอาดภายนอกที่ตั้งอาคารสำนักงาน บริเวณชั้นเฉลิมพระเกียรติฯ	๙๐	๒๔	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๔	จัดส่งเอกสารต่างๆของสำนักงานให้หน่วยงานภายนอก	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๕	ซ่อมแซมครุภัณฑ์ที่จำเป็นพื้นฐาน ของสำนักงาน	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๖	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
รวม					๑.๑๗

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายวิสูตร บริสุทธิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

ที่ ๗๒/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และจะสิ้นสุดการใช้แผนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเพื่อให้มีความต่อเนื่องในการประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ ข้อ ๒๗๑ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายวิรัตน์ วิศพันธุ์	ตำแหน่ง นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายวิฑูร บริสุทธิ์	ตำแหน่ง ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสุนทร ทศนิยาภรณ์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายประทีป เพชรประกอบ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวสิริพรรณ เพชรประกอบ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางศรีสุดา พัทธโน	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นายเกรียงศักดิ์ เสนาพงศ์	ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและสายงานตามที่ ก.กลาง กำหนด ให้แล้วเสร็จตามขั้นตอนต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัตน์ วิศพันธุ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสะทอน สำนักปลัด งานกาเจ้าหน้าที่ โทร/โทรสาร ๐-๗๔๓๗-๒๗๗๔

ที่ สข ๗๘๐๑/

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสะทอน ที่ ๑๘๒/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะทอน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสะทอน

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวิรัตน์ วิศพันธุ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะทอน



สำนักปลัด

บันทึกการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

วันพฤหัสบดี ที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิรัตน์ วิเศษพันธุ์	ประธานกรรมการ	
๒	นายวิฑูร บริสุทธิ์	กรรมการ	
๓	นางสุนทร ทศนียาภรณ์	กรรมการ	
๔	นายประทีป เพชรประกอบ	กรรมการ	
๕	นางสิริพรรณ เพชรประกอบ	กรรมการ	
๖	นางศรีสุตา พัทธโน	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นายเกรียงศักดิ์ เสนาพงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.ประธานกรรมการ

กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม(รอบประจำปี ๒๕๖๑-

- ๒๕๖๓) ที่ได้จัดทำไว้ และประกาศใช้แผนฯไปแล้วนั้น จะครบกำหนดการใช้แผนอัตรากำลัง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน มีเครื่องมือในการบริหารในการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามคำสั่ง อบต.สะท้อน ที่ ๑๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อนำไปสู่การจัดการคนลงสู่ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนตามขั้นตอนต่อไป ขอให้ฝ่ายเลขานุการการจัดทำแผนชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง

เลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งหมด ๓๙ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่มีคนครอง ทั้งหมด ๓๔ ตำแหน่งว่าง ๕ ตำแหน่ง แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง แต่ละส่วนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน มีดังนี้

ก.ตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน	ข.ตำแหน่งที่มีกรอบปี ๖๓ แต่ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ค.ตำแหน่งที่ขอยุบ	ง.ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น บริหารท้องถิ่นกลาง)			
สำนักปลัด			
พนักงานส่วนตำบล			
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป อำนวยการ ท้องถิ่น ต้น)	นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก)	-	นักการภารโรง
๓.นิติกรชำนาญการ		-	-
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ			
๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ		-	-
๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-
๒. พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			
๑. ยามรักษาการณ์ (พนักงานจ้างทั่วไป)		-	-
๒. แม่บ้าน (พนักงานจ้างทั่วไป)		-	-

กองคลัง

ก.ตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน	ข.ตำแหน่งที่มีกรอบ ๖๓ แต่ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ค.ตำแหน่งที่ขอยุบ	ง.ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่น ต้น)	-	-	-
๒. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	-	-	-
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	-	-	-
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	-	-	-
๕. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	-
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นัก บริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ต้น)	๑. นายช่างโยธา (ปจ/ชง)	-	-
๒. วิศวกรโยธาชำนานการ	-	-	-

ก.ตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน	ข.ตำแหน่งที่มีกรอบ ๒๓ แต่ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ค.ตำแหน่งที่ขอยุบ	ง.ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน	-	-	-
๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นัก บริหารงานการศึกษา อำนาจการ ท้องถิ่น ต้น)	นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก)	-	-
๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	-	-

สรุปการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๕๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๑	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างฯ	๗,๐๐๗,๖๕๗.-	๗,๒๒๖,๑๐๐.- (ประมาณการ)	๘,๐๔๔,๓๖๕.- (ประมาณการ)	
๒	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๘๕,๕๐๐.-	๑,๑๒๕,๓๑๐	๑,๒๐๖,๖๕๕.-	
๓	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑๘.๒๖	๑๘.๐๐	๑๗.๘๐	

- ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

๑. ปี ๒๕๖๒ ๔๒,๘๙๔,๖๐๗.- บาท

๒. ปี ๒๕๖๓ ๔๙,๙๔๒,๐๐๐.- บาท

๓. ปี ๒๕๖๔ ๕๑,๙๖๖,๖๐๐.- บาท

ประธานกรรมการ

- ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผน ฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและ
ได้ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม

- มีมติเห็นด้วยกับการจัดทำแผนครั้งนี้

๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่ง อบต.สะท้อน ที่ ๑๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้
คณะกรรมการฯ ทำหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสะท้อนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระใน
การบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยมี
โครงสร้างการแบ่งงานและ

ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง วางโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ จึงขอให้ผู้ร่วมประชุมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนอัตราจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ปลัด อบต.

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการที่ได้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน ทั้ง ๔ ส่วน คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งสำนักปลัด มีความจำเป็นต้องขอเพิ่มกรอบอัตราจ้าง ตำแหน่ง นักการภารโรง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและความผิดชอบตามรูปแบบการบริหารบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนกองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ มีกรอบอัตราจ้างที่เหมาะสมเพียงพอ กับการกิจแล้ว จึงควรคงกรอบอัตราจ้างเดิมเอาไว้ ตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ประธานกรรมการ

จากที่ปลัดได้เสนอนั้นที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ เพื่อเสนอพิจารณา

ประธานกรรมการ

แล้วมีกรรมการท่านใดต้องการเสนอความคิดเห็นอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม ณ บัดนี้

เลิกประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

นายเกรียงศักดิ์ เสนาพงศ์
เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ

นายวิรัตน์ วิเศษพันธุ์

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ แล้วนั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบ มติที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดสงขลา ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัตน์ วิศพันธุ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน