



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแกไห่ใหญ่
อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์



สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลแกไห่ใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
โทร: ๐ ๔๖๐๔ ๐๑๑๐ , ๐ ๔๖๐๔ ๐๑๑๑ โทรสาร ๐ ๔๖๐๔ ๐๑๑๐



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕

ภาคผนวก

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่
อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แกใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



๓.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน



๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”



- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

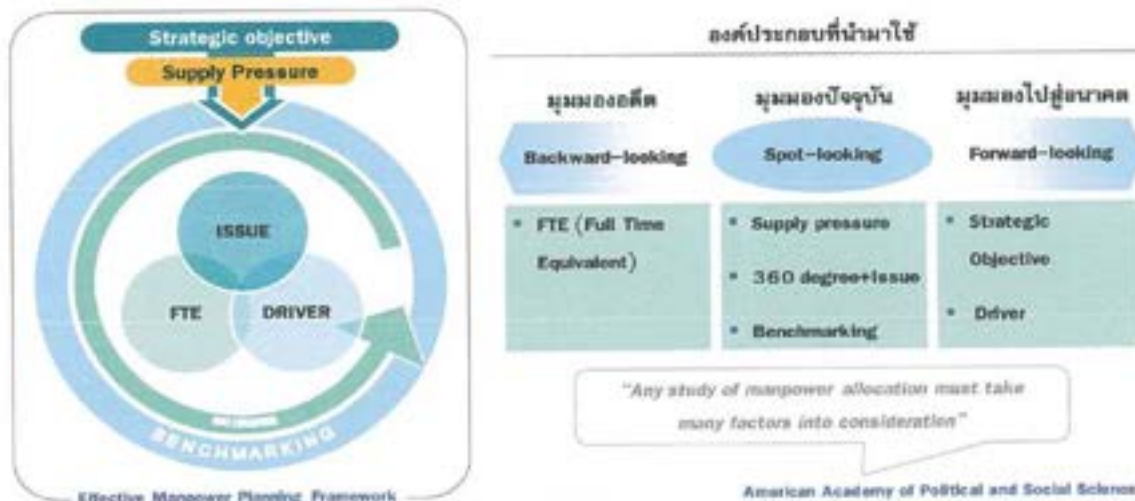
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข หัตถศาสตรสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น



- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๓๐	๑,๑๓๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๙๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๙๔๐=๓๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๑๐,๒๕๐=๓๙,๒๓๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๓๐+๓๙,๒๓๐)/๒ = ๒๐,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๓ ขึ้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๓ ขึ้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$\frac{22,300 - 22,300 = 0,000}{2} = 0,000$ $\frac{22,300 - 22,300 = 0,000}{2} = 0,000$ $\frac{(0,000 + 0,000)}{2} = 0,000$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐

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



๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๐,๒๕๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งใหญ่ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ จะคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปค. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ส่วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้





▪ **ประเด็นเรื่องการเกื้อหนุนอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี และองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพันธ์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพันธ์ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัย จากกระทรวงสาธารณสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตราจ้างจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพันธ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสว่าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของสถานีอนามัยถ้ำโอน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อรถกู้ชีพ เพื่อให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน ตามภารกิจถ้ำโอน แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรประจำรถ และปฏิบัติงานด้านนี้ ประกอบกับ ก.กลาง เพื่อกำหนดบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านนี้ในสายวิชาการ และสายทั่วไป คือ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ ในสองตำแหน่งนี้

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป



๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘



๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

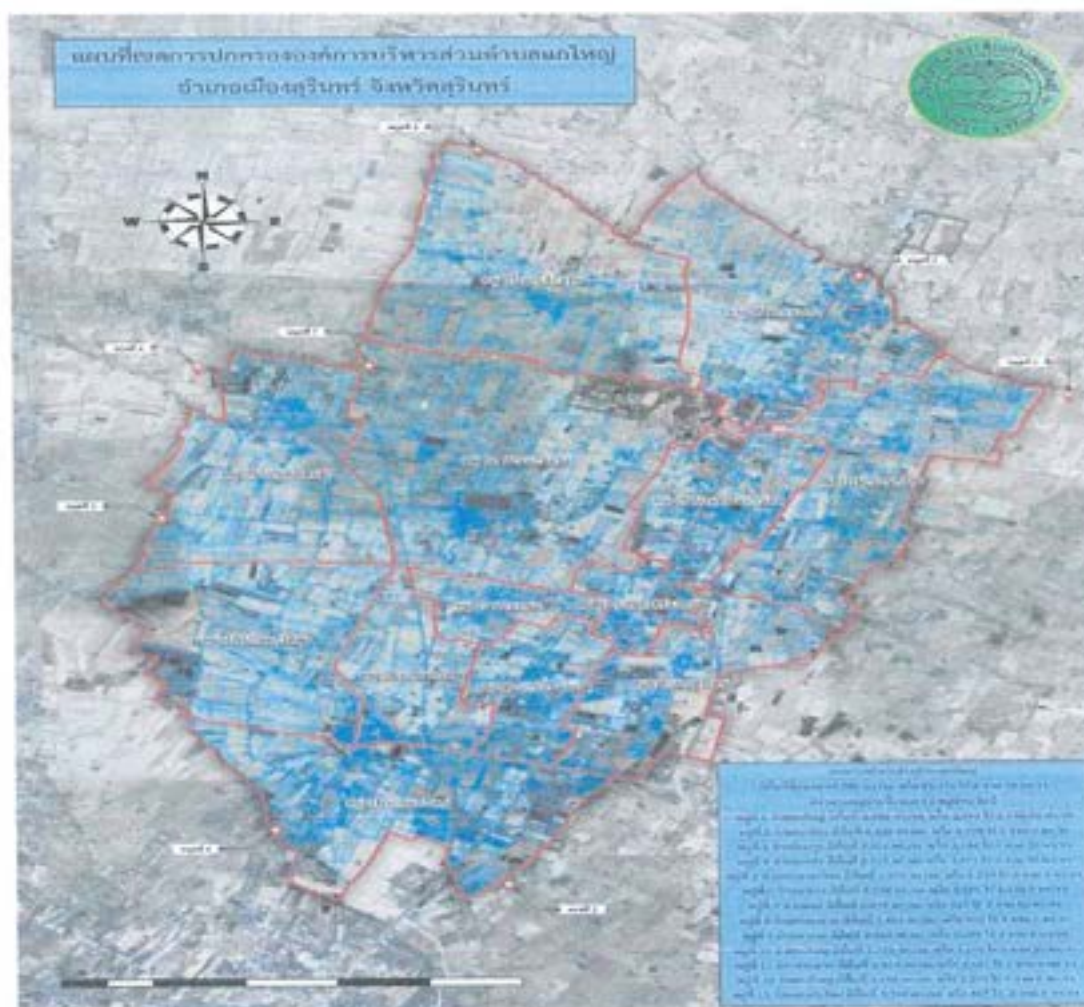
วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.นาดี อบต.แสงพันซ์ อบต.ท่าสว่าง
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.แกใหญ่ ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๔.๑. สภาพทั่วไป

๔.๑.๑ ประวัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เดิมเป็นการปกครองลักษณะการปกครองท้องที่มาก่อน โดยมีกำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแลพื้นที่ ซึ่งเรียกว่า “สภาตำบลแกใหญ่” ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ ในลำดับที่ ๑,๘๙๕ เนื่องจากมีรายได้ครบหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๓๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ประกาศปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล แกใหญ่ จากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๖ มีที่ทำการสำหรับติดต่อราชการและ ประสานงานอยู่ที่ เลขที่ ๒๒๕ หมู่ที่ ๒ ถนนปัทมานนท์ ตำบลแกใหญ่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีพื้นที่ ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ ๒๙,๓๓๐ ไร่ หรือ ๔๖.๙๒๘ ตารางกิโลเมตร เป็นเขตปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีอาณาเขตรวม ๑๓ หมู่บ้าน



๔.๑.๒ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ อยู่ในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ไปทางทิศเหนือเป็นระยะทางประมาณ ๘ กิโลเมตร เป็น ๑ ใน ๒๐ ตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มี อาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง คือ เทศบาลเมืองสุรินทร์ ตำบลบ้านแร่ ตำบลท่าสว่าง ตำบลนอกเมือง ตำบลแสงพันธ์ และตำบลนาดี ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลนาดี และตำบลบ้านแร่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลแสงพันธ์ และตำบลบ้านแร่
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลท่าสว่าง
ทิศใต้	ติดต่อกับ เทศบาลเมืองสุรินทร์ และตำบลนอกเมือง



๑) ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลแม่ใหญ่ สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบ ใช้เป็นพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมสำหรับปลูกข้าว เป็นที่อยู่อาศัย และเขตอุตสาหกรรม

๔.๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปตำบลแม่ใหญ่ มีสามฤดูกาล คือ

- ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนมีนาคม – พฤษภาคม ของทุกปี
- ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน – ตุลาคม ของทุกปี
- ฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ ของทุกปี

๔.๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพของดินส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๐ เป็นดินร่วนปนทรายเหมาะแก่การทำการเกษตรปลูกข้าว อ้อย ยางพารา ปลูกพืชและไม้ยืนต้นอื่น ๆ

๔.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

➤ ฝ่ายบริหาร

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายพิสูตร ดีเลิศ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่
๒	นายสุชาติ เมืองงาม	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่
๓	นายสัญญา สันทานุลัย	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่
๔	นายสมศักดิ์ ศรีเนตร	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

➤ ฝ่ายนิติบัญญัติ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายเสงี่ยม พวงศรี	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่
๒	นายวิชัย จรจรรย์	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่
๓	นางสาวศศิภานต์ ศรีสุข	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่หมู่ที่ ๒
๔	นายเอก หงส์ทอง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่หมู่ที่ ๓
๕	นางทัศนีย์ มีพร้อม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่หมู่ที่ ๔
๖	นายสนองไชย สวนทอง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่หมู่ที่ ๕
๗	นายปริชา มุลาสินน์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่หมู่ที่ ๖
๘	นายดาวไทย อ่อนศรี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่หมู่ที่ ๗
๙	นายชวลิต ทัดตานนท์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่หมู่ที่ ๘
๑๐	นางสาวลัดดา เมื่อกแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่หมู่ที่ ๙



๑๑	นายศักดิ์ดา	ปรากฏมาก	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่หมู่ที่ ๑๐
๑๒	นางสมควร	ศิริพูน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่หมู่ที่ ๑๑
๑๓	นายสิทธิพงษ์	มีพร้อม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่หมู่ที่ ๑๒

๔.๒.๑ เขตปกครอง มีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านแกใหญ่	ผู้ปกครอง	นายสิทธิชัย	ผ่องศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านแกน้อย	ผู้ปกครอง	นายกฤษณ	บุญสุข	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านจังกruk	ผู้ปกครอง	นายจำลอง	คำแหง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านตะคร้อ	ผู้ปกครอง	นายกฤษ	พุ่มพา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านตะแบกน้อย	ผู้ปกครอง	นายทวีศักดิ์	ชัยงาม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านนาเกา	ผู้ปกครอง	นางอัญญา	มีสิทธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านหนอง	ผู้ปกครอง	นายดุสิต	จิตสมาน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านหนองธาตุ	ผู้ปกครอง	นายอุทัย	สำเร็จดี	กำนัน
หมู่ที่ ๙ บ้านตาเตน	ผู้ปกครอง	นางนภาพร	แก้วสุข	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านแกใหญ่	ผู้ปกครอง	นายเกียรติทวี	จันทร์เพ็ญ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านจบกงาม	ผู้ปกครอง	นางผ่องใส	สุมาลัย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๒ บ้านแกใหญ่	ผู้ปกครอง	นายดุสิต	สงวนศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๓ บ้านตะคร้อใหม่	ผู้ปกครอง	นายสุริยะ	เมืองงาม	ผู้ใหญ่บ้าน

๔.๒.๒ ประชากร

๑) สถิติข้อมูลจำนวนประชากร (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓-๕ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

ปี พ.ศ.	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนหลังคาเรือน	ความหนาแน่น (คน/ตร.กม.)
	ชาย	หญิง	รวม		
๒๕๖๐	๔,๗๒๖	๔,๙๒๖	๙,๖๕๒	๓,๒๖๔	๒๐๕.๖๗๖
๒๕๖๑	๔,๗๔๗	๔,๙๔๐	๙,๖๘๗	๓,๓๔๕	๒๐๖.๕๒๒
๒๕๖๒	๔,๗๕๕	๔,๙๖๘	๙,๗๒๓	๓,๔๑๘	๒๐๗.๑๘๔
๒๕๖๓	๔,๗๗๓	๔,๙๘๕	๙,๗๕๘	๓,๔๖๒	๒๐๗.๙๓๕
๒๕๖๔	๔,๘๑๖	๕,๐๐๑	๙,๘๑๗	๓,๕๔๒	๒๐๙.๑๙๒
๒๕๖๕	๔,๘๑๑	๕,๐๐๐	๙,๘๑๑	๓,๖๐๓	๒๐๙.๐๖๔

หมายเหตุ : ข้อมูลสถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร ณ เดือนธันวาคม จากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง



๔.๒.๓ สภาพทางสังคม

๑) การศึกษา ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีดังนี้

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	จำนวน นักเรียน (คน)	ผู้บริหาร/หัวหน้า	สังกัด
๑	โรงเรียนสุรินทร์ภักดี	มัธยม	๑๕๓	นางกนกพร สร้อยจิต	สพม.
๒	โรงเรียนบ้านแกใหญ่	อนุบาล ประถม ขยายโอกาส	๒๖๐	นายสมชาติ ขอร่ม	สพฐ.
๓	โรงเรียนบ้านแกน้อย	อนุบาลประถม	๑๒๔	นายพลา สะอาดเอี่ยม	สพฐ.
๔	โรงเรียนบ้านนาเกา	อนุบาลประถม	๑๒๑	นายพงษ์ศักดิ์ เพิ่มพูน	สพฐ.
๕	โรงเรียนบ้านจ๊กจูก	อนุบาลประถม	๑๐๒	นางสาวสิริกานต์ เรืองจิต	สพฐ.
๖	ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (กศน.)	มัธยมศึกษาตอนต้น และ มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐๐	นางศิริวิรัตน์ สุขเสริ่ง	สป.

*** ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

การจัดการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้ดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนภารกิจ การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๘ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ กระทรวงมหาดไทยมี นโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในปีการศึกษา ๒๕๔๔ โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดกรมพัฒนาชุมชนและสำนักงานประถมศึกษา มาอยู่ในการดูแล รับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด จำนวน ๔ ศูนย์

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ระดับ การศึกษา	จำนวน นักเรียน(คน)	ผู้บริหาร/หัวหน้า	สังกัด
๑	ศพด.อบต.แกใหญ่	ปฐมวัย	๒๘	นางโสภา หฤทัยถาวร	อบต.แกใหญ่
๒	ศพด.ร.บ้านแกใหญ่	ปฐมวัย	๔๐	นางสมจิตร สนองดี	อบต.แกใหญ่
๓	ศพด.ร.บ้านนาเกา	ปฐมวัย	๓๕	นางก่องศรี อยู่ครบ	อบต.แกใหญ่
๔	ศพด.บ้านตะคร้อ	ปฐมวัย	๒๓	นางมยุรี ทองใหญ่	อบต.แกใหญ่

*** ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแม่ใหญ่คือ **“รวมพลังรัฐราษฎร์พัฒนาชุมชนทุกด้านให้เข้มแข็ง ร่วมแรงอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”** องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่ มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนให้มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้มาตรฐาน คือ ประชาชนมีสุขภาพดี มีเศรษฐกิจดี มีคุณธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดี ลดปัญหาอาชญากรรม มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน พึ่งพาภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง สภาพแวดล้อมสะอาดปราศจากมลพิษ มีสาธารณูปโภคครบครัน และที่สำคัญประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมียุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแม่ใหญ่ ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่ พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๕.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย



๕.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๕.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

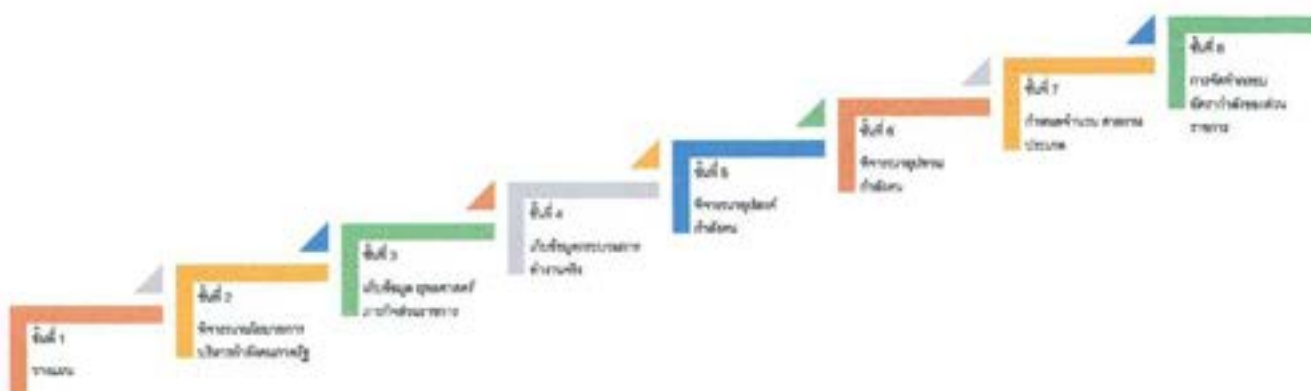
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณา
กรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ตาม
กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตาม
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน



๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดภัยมีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ



**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง โหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - - นักวิชาการ.สาธารณสุข - ยาม - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - จพง.ธุรการ กองการศึกษา - ครู / ผดศ
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายไฟฟ้า - จพง.ป้องกันฯ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทาง การเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาด เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิชาการเกษตร - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นักวิชาการเกษตร - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติงาน ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักวิชาการพัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.การเงินฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของ การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกระดับ



บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

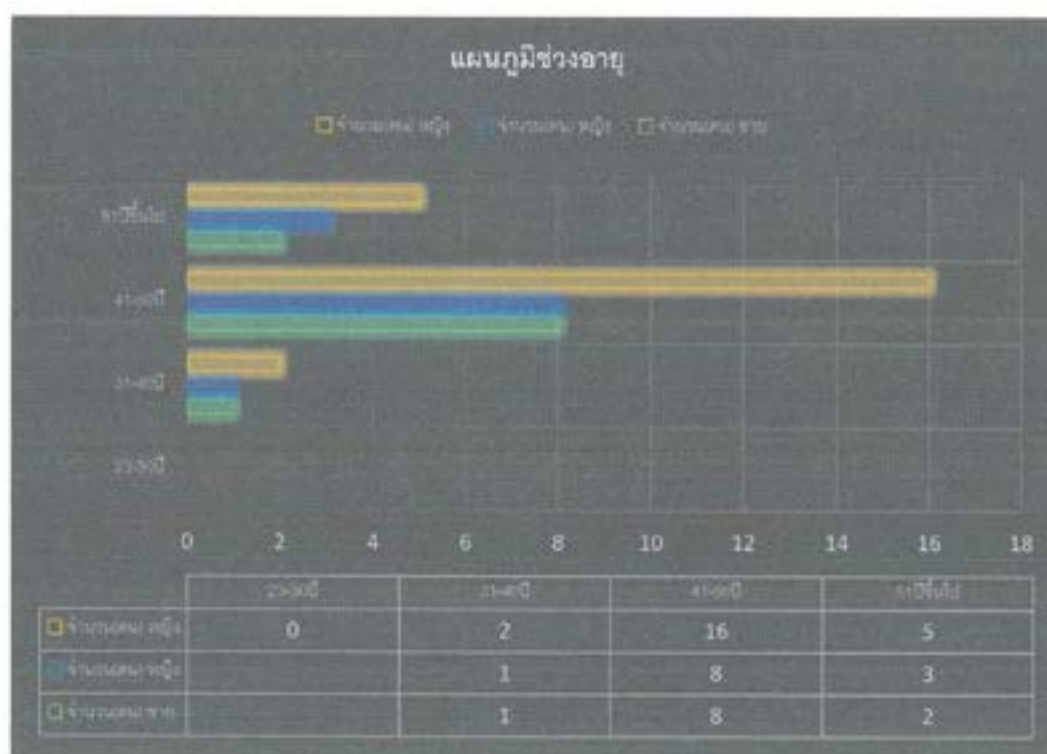
องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมีคน โอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะเตรียมการดำเนินการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะสรรหาคณะดำรง ตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ใช้การวางกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนว ททางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจ่ายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด

ประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

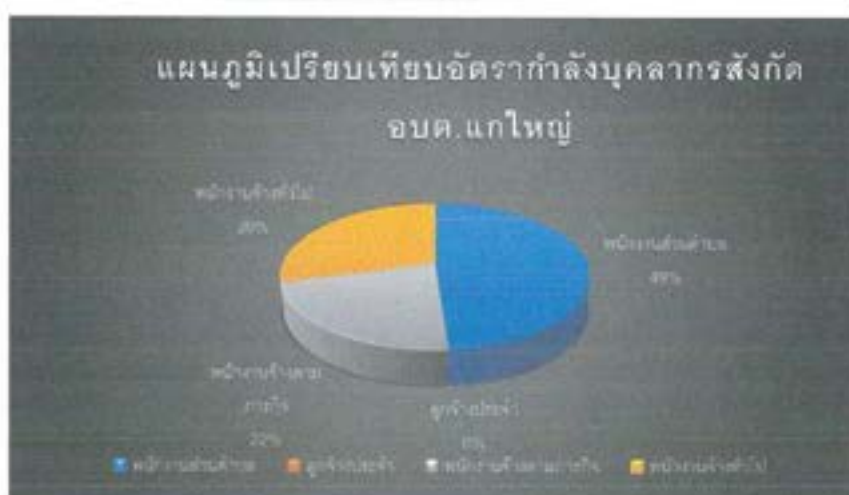
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



**บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม และงานสาธารณสุข



๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))	
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน



๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยกำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุข และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีการหนีสิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรในพื้นที่มีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน



เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๙ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน กำลังขยายตัวในพื้นที่ตำบลแก่งใหญ่	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี



เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับ ตำบล ประกอบด้วย ๔ สายงาน ปัจจุบัน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ ๒ ตำแหน่ง รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบ	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับตำบล ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา



การก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน	ในปัจจุบันและขอใช้ บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งาน บริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกอง การเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วน ราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ต้องการอัตรากำลังที่ ปฏิบัติทางด้าน การเงิน งานจัดทำ บัญชี งานการ ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งาน ตรวจสอบบัญชีทุก ประเภท งานการ จัดทำบัญชีกิจการว่า และเงินอื่นๆ	



ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	



๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๔ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬา แลงานนันทนาการ ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
-	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ(กลาง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนนักปลัด(๑๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)									
๑๒	พนักงานตกแต่งสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๔	คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับแก้ไข)
เห็นชอบโดยสภา อบต.แม่ใหญ่ วันที่ ๒๗ / ๓.๖. / ๒๕๖๗
ครั้งที่ ๙๐ / ๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ / ๓.๖. / ๒๕๖๗

(นายสารลักษณ์ วิบูลย์กิจ)
นายก อบต.แม่ใหญ่

นายก อบต.แม่ใหญ่



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง(๑๕)									
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณสมบัติ)									
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)									
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นายช่างโยธา (ปจ./ชง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณสมบัติ)									
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๘)									
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	แผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ฉบับอำเภอ) เห็นชอบแล้วมติ ก.อบต. จัดทำบัญชี ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ / ๓.๑. / ๒๕๖๖			
๓๐	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑				
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณสมบัติ)									
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	(นางสาวกัญญา วิบูลย์พานิช) นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านแกใหญ่									
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๔	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)									
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะคร้อ									
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)									
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.แก้งใหญ่									
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔๒	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนาแก้ว									
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔๕	ครู	๑	๑	๑	๑	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับแก้ไข)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)									
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	เห็นชอบอนุมัติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๓ วันที่ ๒๗ / ๓๗ ๒๕๖๓			
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	E/			
(นับตามมติที่ประชุม)									
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ป.ก/ชก)									
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ป.ก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม									
		๕๗	๖๑	๖๑	๖๑	+๔	-	-	



๗. ภาระค่าใช้จ่ายอื่นเพิ่มเติมของหน่วยงาน

การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านอื่นเพิ่มเติมของหน่วยงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน				ภาระค่าใช้จ่ายอื่น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินประจำตำแหน่ง (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๔)	เงินประจำตำแหน่ง (๕)	เงินประจำตำแหน่ง (๖)	เงินประจำตำแหน่ง (๗)	เงินประจำตำแหน่ง (๘)	เงินประจำตำแหน่ง (๙)	เงินประจำตำแหน่ง (๑๐)	เงินประจำตำแหน่ง (๑๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๑๒)	
๑	ปลัด อบต. (เป็นข้าราชการท้องถิ่น)	กลาง	๑		๕๕,๕๕๕	๖๖,๖๖๖								๖๖,๖๖๖	๖๖,๖๖๖	๖๖,๖๖๖	(๕๕,๕๕๕)
๒	พนักงานขับรถ (๑๑)	ต้น	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๔	นักวิชาการ	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๕	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๖	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๗	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๘	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๙	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓	๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๑๒	พนักงานขับรถ		๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๑๓	พนักงานขับรถ		๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๑๔	พนักงานขับรถ		๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)
๑๕	พนักงานขับรถ		๑		๕๕,๕๕๕									๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	๕๕,๕๕๕	(๕๕,๕๕๕)



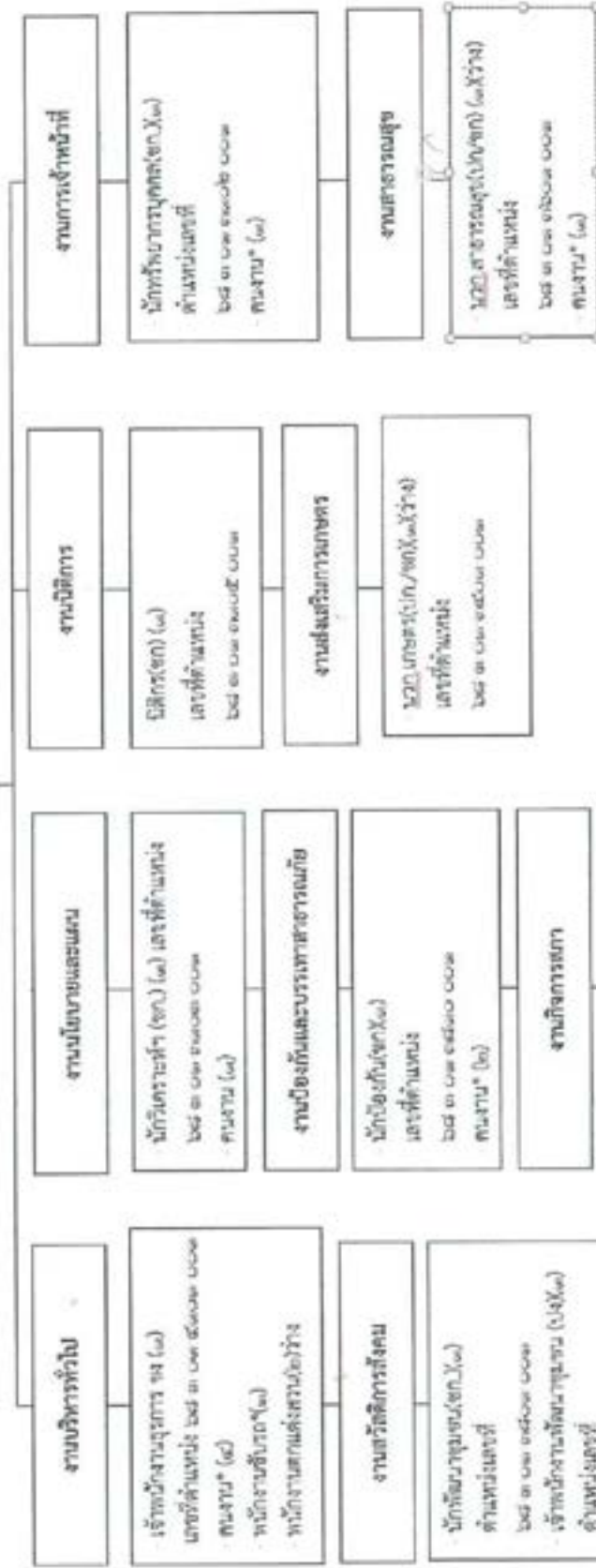
พายุพัด
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๒๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท

แผนปฏิบัติการทั้ง ๓ ปี ของการบริหารส่วนตำบลแม่โพธิ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

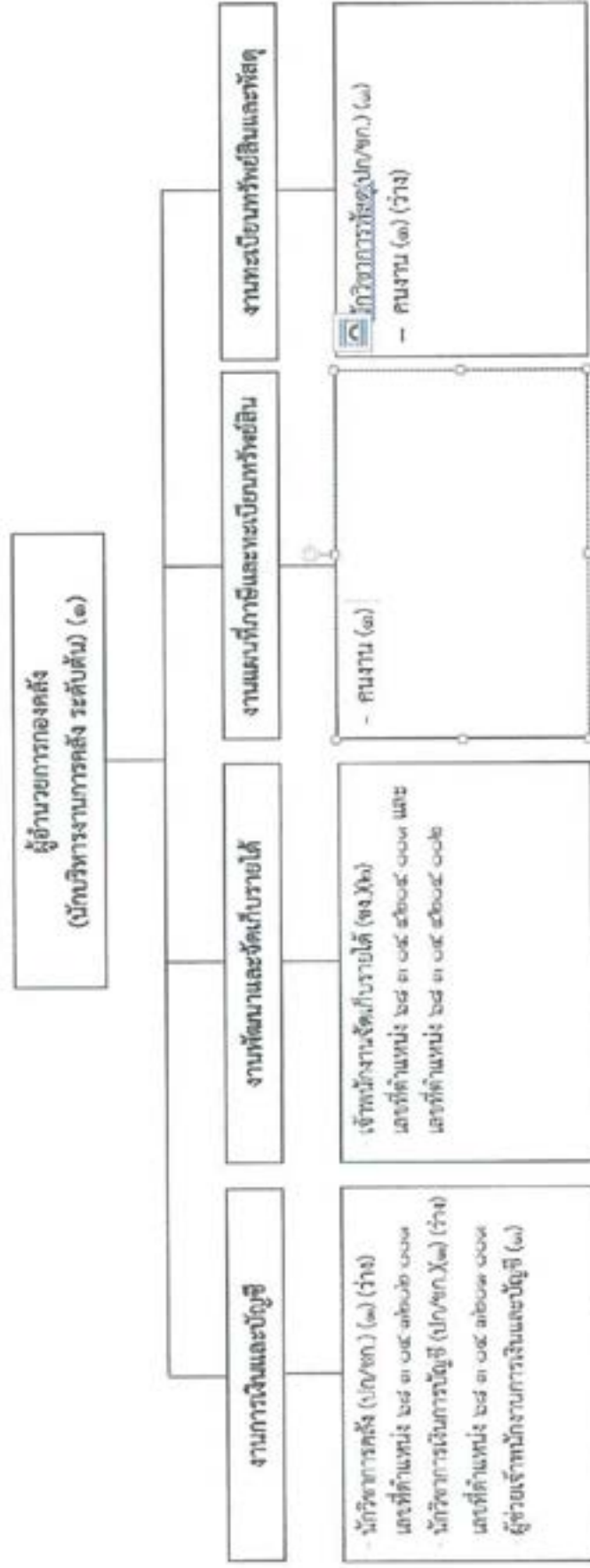
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๓	-	-	๒	๕	-	๓	๑	-	-	๓	๘	๒๓



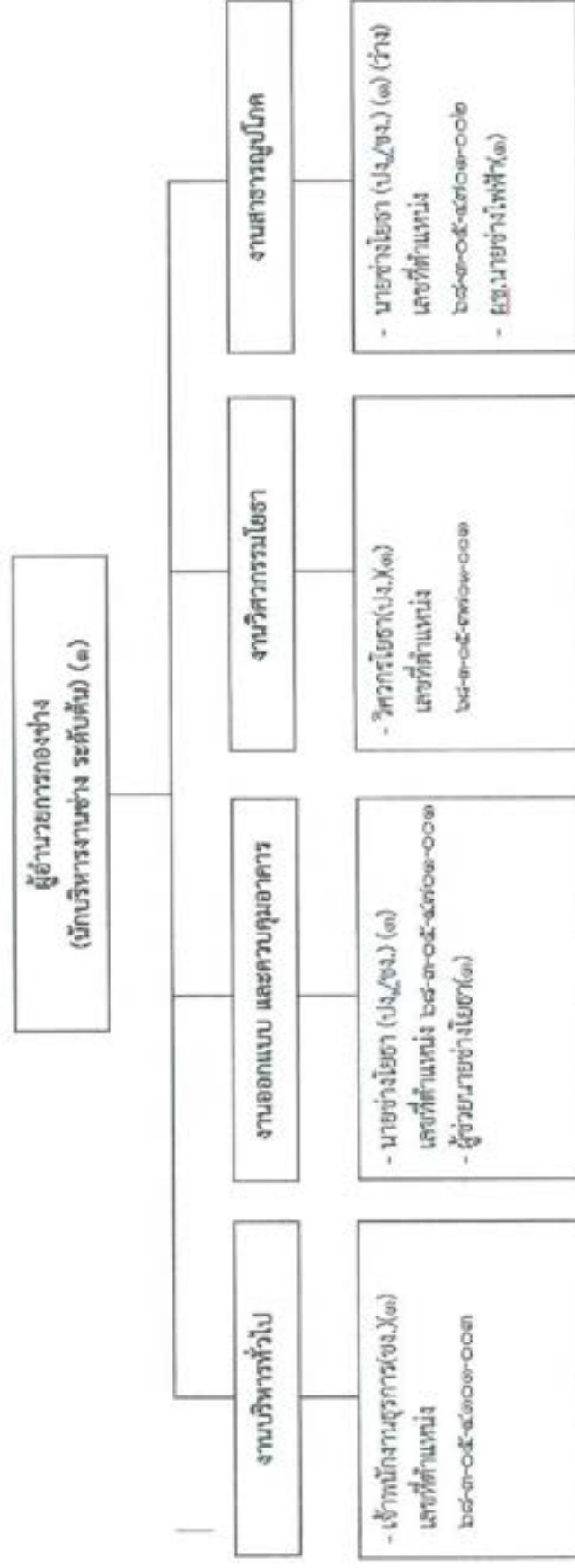
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่ง	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	-	๒	-	-	๑	๒	๕



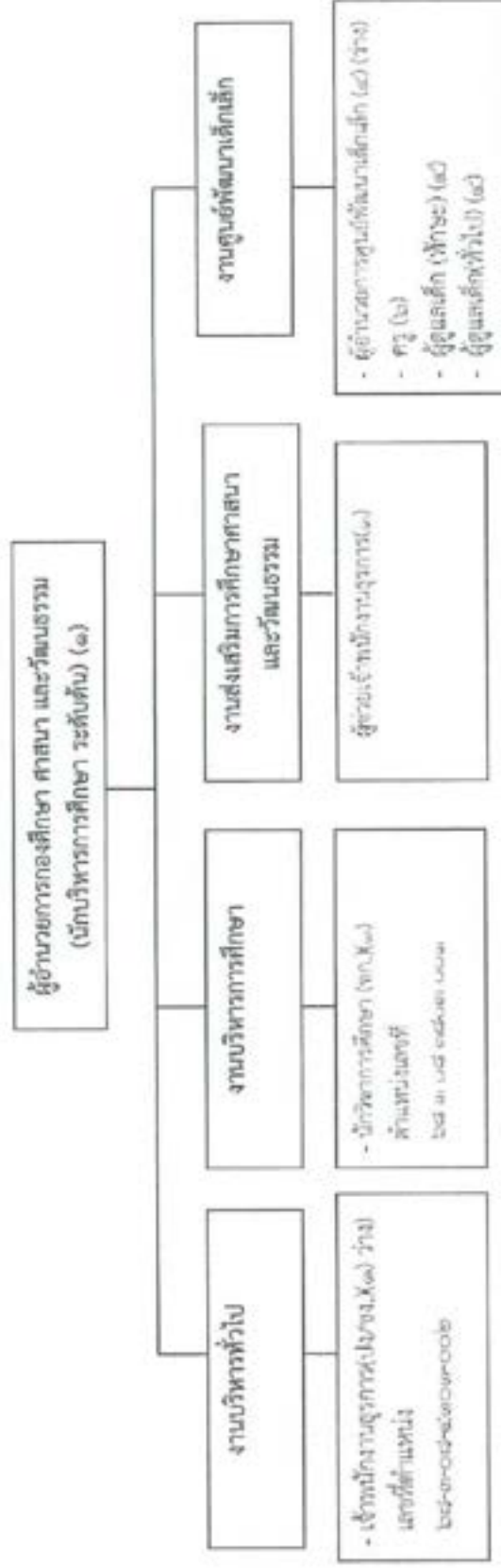
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวนการเทียบ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง		รวม
	ด้าน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	อัตรา	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	-	-	๒	-	-	๗



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

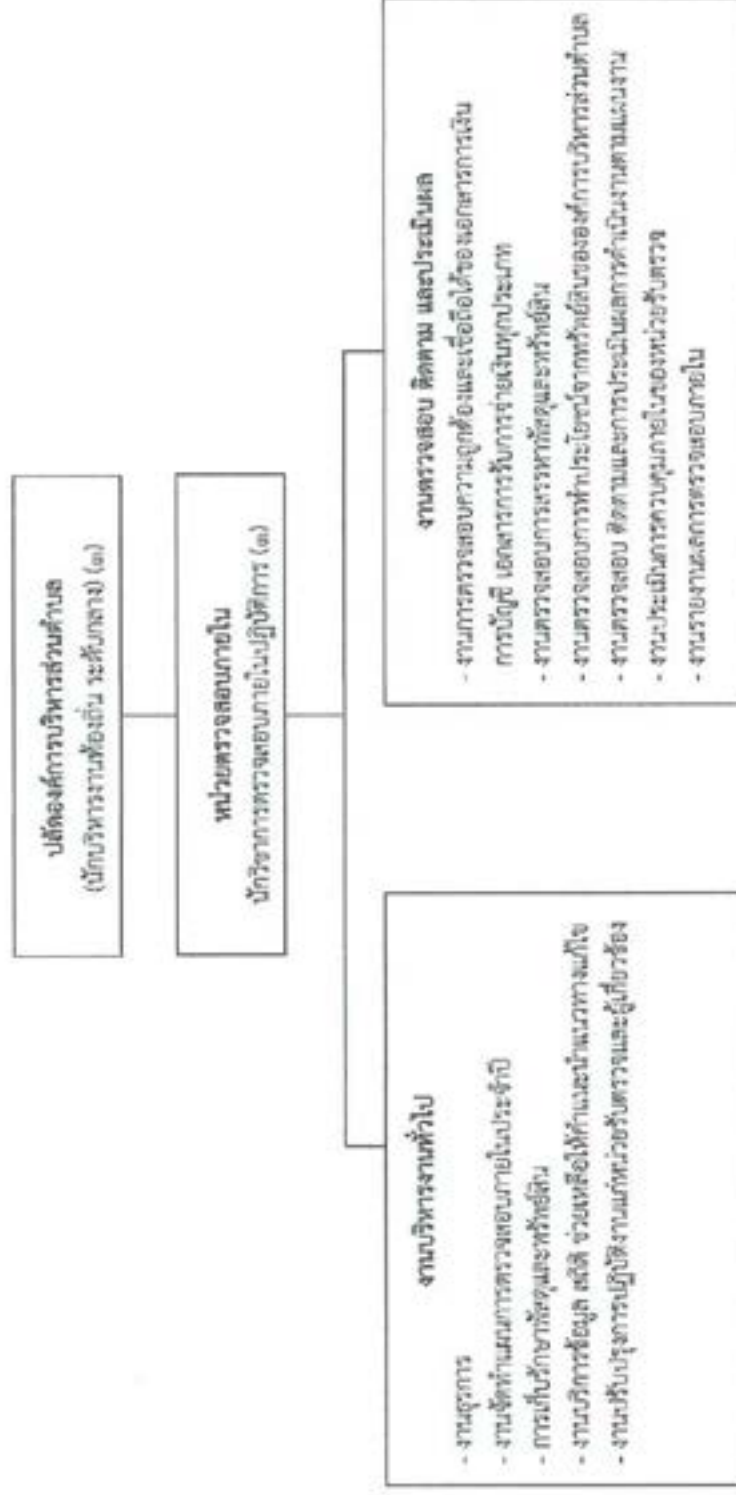


ระดับ	อำนาจการฟ้องเงิน		วิชาการ		ทั่วไป		ช่าง		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ประจำ	ประจำ	การกิจ (พิเศษ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๔	๔	๑๖

ระดับ	สายงานการสอบ		บุคลากรสนับสนุน				บุคลากรสนับสนุน		รวม
	ผอ.สพอ.	ผอ.สช.	ค่าแห่งครู/วิทยฐานะ	การประเมิน/วิทยฐานะ	การสอบ	การสอบ	บุคลากรสนับสนุน	สถานศึกษา	
-	-	ครู สช.	ชก.	๓๖	๓๖	๓๖	บุคลากร/วิทยฐานะ	บุคลากร/วิทยฐานะ	๓๖
จำนวน	๔	-	-	-	-	-	-	-	๓๖



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ		พนักงานจ้าง		รวม
	ปก.	ชก.	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑	นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล	ปริญญาโท	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	ปลัด.อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	ปลัด.อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙,๓๔๐	๔๕๖,๖๐๐
สำนักปลัด										
๒	นางสาววิมล รักษ์กลาง	ปริญญาโท	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙,๐๐๐	๕๕๓,๕๐๐
๓	นางสาวปัทมาพร เนตรวิจิตร	ปริญญาโท	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๐	๔๐๙,๕๐๐
๔	นางวัชรินทร์ ประเสริฐศรี	ปริญญาโท	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๐	๔๐๙,๕๐๐
๕	นายเสวีชัย ภาคามน	ปริญญาโท	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๐	๔๐๙,๕๐๐
๖	นางพัชรีย์ แก้วกล้า	ปริญญาตรี	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๐	๓๕๐,๕๐๐
๗	นายณารัต บุษยา	ปริญญาตรี	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน	๐	๒๖๒,๕๐๐
๘	ว่าง	-	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๐	๓๕๕,๕๐๐
๙	ว่าง	-	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๐	๓๕๕,๕๐๐
๑๐	นางสาวทิภากรณ จันทนากร	ปริญญาตรี	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๐	๒๘๕,๕๐๐
๑๑	นายขวัญ ดรงค์ทอง	ปส.	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๒๕๓-๐๐-๖๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๐	๒๕๐,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)										
๑๒	ว่าง	-	-	พนักงานต่งส่วน	-	-	พนักงานต่งส่วน	-	๙,๔๐๐	๑๑๒,๕๐๐
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานต่งส่วน	-	-	พนักงานต่งส่วน	-	๙,๔๐๐	๑๑๒,๕๐๐
๑๔	นายสุธรรม เดียงทอง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๑๐๐	๑๓๒,๕๐๐

[illegible]



กองช่าง									
๓๒	นายสุภาภพ ขมิ้นดี	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตำแหน่ง	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตำแหน่ง	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๓๓	นายวิทย์ พรหมรักษ์	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๓๔	จ.ส.อ. ปิ่นอรรถ ปิ่นอรรถ	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานช่างโยธา	ช่างโยธา	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานช่างโยธา	ช่างโยธา	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๓๕	นายบรรลือศักดิ์ จิตระการ	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธารับงาน	ช่างโยธา	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธารับงาน	ช่างโยธา	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๓๖	นายประสิทธิ์ จิตรเมฆ	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๓๗	นายกิตติศักดิ์ เจือมาก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๓๘	นายพิสิทธิ์ จิตเม้น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๓๙	นางประภาลักษณ์ กิ่งแก้ว	ป.โท	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ตำแหน่ง	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ตำแหน่ง	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๔๐	นางกัญญา จิตระการ	ป.โท	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ช่างโยธา	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ช่างโยธา	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๔๑	นางสาว วัง	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช่างโยธา	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช่างโยธา	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๔๒	นางสาวนิลวรรณ สอนพิมพ์	-	-	ผ.ช.จนท.ธุรการ	-	-	ผ.ช.จนท.ธุรการ	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านแม่ไก่ใหญ่									
๔๓	นางสาว วัง	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๔๔	นางสาวชนิตา บุตรเงิน	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ครู	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ครู	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓
๔๕	นางสมจิตร สอนดี	ปริญญาโท	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ครู	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓	ครู	-	๒๕-๓๐-๕๖-๒๐๐๓-๐๐๓



พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ2)									
๔๖	นางระติรัตน์ อินทร์พิมพ์	ปริญญาตรี	-	ครู	-	-	ครู	๑๔,๓๐๐	๐
๔๗	นางกัญญาพัช ประสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ครู	-	-	ครู	๑๔,๑๒๐	๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๘	นางสาวนิสากร นิสังรัมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะคร้อ									
๔๙	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐
๕๐	นางมยุรี วิจิมาภ	ปริญญาโท	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๖	ครู	๒๗,๐๗๐	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ2)									
๕๑	นางสาวโพธิ์บุษย์ บุญมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๑,๑๕๐	๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๒	นางสาวสุวรรณา มั่งมี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่									
๕๓	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐
๕๔	นางโสภา หดทัยถาวร	ปริญญาตรี	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๔	ครู	-	-	ครู	๒๗,๕๓๐	๐
๕๕	นางสาวกนกพร ปัญญาแหลม	ปริญญาโท	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๘	ครู	-	-	ครู	๒๕,๕๕๐	๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๖	นางสาวสุวรรณ พาคี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรร.บ้านนาภา									
๕๗	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐
๕๘	นางกองศรี อยู่ตรง	ปริญญาตรี	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๘	ครู	-	-	ครู	๒๗,๐๘๐	๐



	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้สมัคร)									
๕๕	นางจรีรัตน์ สุนทร	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๕๓๐	๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๖๐	นางสาวกศรา มุสลิมน์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๖๑	นายอุทัย หอมมณล	ปริญญาตรี	๖๔-๓๐-๔๔-๓๖๐๖-๐๐๓	ผู้ตรวจการภายในสำนักงาน	ผู้ตรวจการ	๖๔-๓๐-๔๔-๓๖๐๖-๐๐๓	ผู้ตรวจการในสำนักงาน	ผู้ตรวจการ	๒๕,๔๗๐	๐



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจห้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันต่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานงานองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานงานองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ในทุก ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานงานส่วนตำบลแกใหญ่ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ยังกำหนด ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรใน สังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น



๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบแทนและไม่ได้รับคำตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่



๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ



๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน



๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นภูมิความรู้รอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อกังขาว่าการกระทำไม่ขัดด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้เมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี



๔.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พยายามแก้ปัญหา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๔.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๔.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๔.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือ เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๔.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๔.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือ ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้ โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๔.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบ อ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้าง คุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่ เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม



- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กั้นหลักเสี้ยนไม้ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และค้ำขันเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งใหญ่ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งใหญ่ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งใหญ่ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งใหญ่ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งใหญ่ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งใหญ่ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน



๓๓.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ โทร. ๐ ๔๔๐๔ ๐๑๔๑

ที่ สร ๗๑๒๐๑/ มอท -

วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่.

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับอัตรากำลังในงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดแนวทางการดำเนินการที่สำคัญการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

- การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และ

ตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๓. ขัอระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคณะทำงาน
- (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน
- (๔) พนักงานส่วนตำบล เลขานุการคณะทำงาน

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- ๑.๑ นายกองการบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
- ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
- ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
- ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ
- ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ
- ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ
- ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

(นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ สร ๗๑๒๐๑/

วันที่

มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

นางสาววิวรรณ ภัคติกกลาง

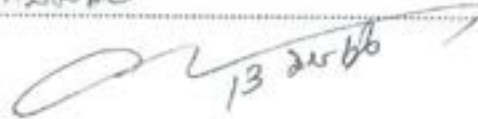


(นางสาววิวรรณ ภัคติกกลาง)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล

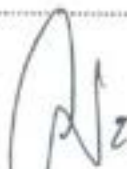


(นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

นายสุทร ตีเลิศ



(นายสุทร ตีเลิศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

ที่ ๑๗๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์..

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายพสุธร ดีเลิศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่



14 มิ.ย. 2566



14 มิ.ย. ๒๕๖๖
ค.ธ.ร. 14 มิ.ย. ๒๕๖๖

14 มิ.ย. ๒๕๖๖
15 มิ.ย. ๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โทร. ๐ ๕๕๐ ๕๐๑๔๓

ที่ สร ๗๑๒๐๑/ ๗๑๖ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งให้ทุกส่วนราชการจัดทำปริมาณงานและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน

ด้วยแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จำเป็นต้องมีแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนเดิมที่จะครบกำหนด โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จึงขอให้ทุกส่วนราชการ แจ้งพนักงานในสังกัด/จัดส่งลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขานุการ ภายในวันพุธที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามแบบฟอร์มแนบท้ายนี้

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายพิสูตร ดิลก)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

ทราบและดำเนินการ

ตารางการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๔
องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ยอดรวม ๖๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๖,๗๔๐,๐๐๐ บาท) รายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
๑	เงินเดือน เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	รวม ๑๑,๓๕๕,๐๖๐ บาท ๑๑,๓๕๕,๐๖๐ บาท	งบประมาณได้ตั้งข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ และได้รับอนุมัติ จากนายอำเภอแล้วเมื่อ วันที่ ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๕
๒	ค่าจ้าง ๒.๑ เงินค่าจ้าง (ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว) ๒.๒ เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (ตามภารกิจ/ทั่วไป)	รวม ๓,๖๑๐,๗๘๐ บาท - บาท ๓,๖๑๐,๗๘๐ บาท	
๓	รายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓.๑ เงินประจำตำแหน่ง ๓.๒ เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนด ๓.๓ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานงานประจำสำนักงานในพื้นที่ พิเศษ (สปท.) ๓.๔ เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๓.๕ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุน การศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของ กทม.และ ข้าราชการครู กทม. ๓.๖ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ๓.๗ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและ วันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ) ๓.๘ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับ แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวรปฏิบัติส่วนตัว ๓.๙ เงินค่าเช่าบ้าน	รวม ๒,๙๐๓,๐๖๐ บาท ๒๕๒,๐๐๐ บาท ๓๕๖,๔๐๐ บาท - - ๓๖๑,๐๐๐ บาท - - - ๔๗๐,๐๐๐ บาท	
	๓.๑๐ เงินค่าขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและ พนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่ ๓.๑๑ เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ ๓.๑๒ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ ๓.๑๓ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (คชบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือน ผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกทม. (ชรบ.) ๓.๑๔ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม ๓.๑๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๓.๑๖ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กทม.	- - - - - ๑๖๐,๐๐๐ บาท ๖๑๔,๐๖๐ บาท -	

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
๓.๑๓	บำเหน็จความชอบค่าตอบแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
๓.๑๔	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๙๑๕,๐๐๐	
๓.๑๕	ทุนการศึกษา	-	
๓.๒๐	เงินเกษียณก่อนกำหนด	-	
๓.๒๑	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๙,๕๐๐	
รวม		๙๒๔,๕๐๐	

สรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

รายจ่ายด้านบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ X ๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

$$\frac{๙๒๔,๕๐๐ \times ๑๐๐}{๒๓,๓๐๐,๐๐๐} = ๒๔.๕๔$$

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นางอรุณี วิโรจน์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายสุทร ดีเลิศ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม	
๑	นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล	ปริญญาโท	๖๘-๓-๐๐-๓๐๑-๐๐๑	ปลัด, อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๓๐๑-๐๐๑	ปลัด, อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗,๓๔๐	๘๔,๐๐๐	๑,๕๖๖,๕๖๖
สำนักงานปลัด											
๒	นางสาวรวิพรรณ รักดีกลาง	ปริญญาโท	๖๘-๓-๐๑-๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗,๕๔๐	๕๒,๐๐๐	๕๕๓,๕๕๐
๓	นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร	ปริญญาโท	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๔,๑๔๐	๐	๔๐๕,๔๒๐
๔	นางวัชรีย์ ประเสริฐศรี	ปริญญาโท	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔,๑๔๐	๐	๔๐๕,๔๒๐
๕	นายสิทธิชัย ภาคคามนธ์	ปริญญาโท	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน	๓๔,๑๔๐	๐	๔๐๕,๔๒๐
๖	นางพัชรี แก้วกล้า	ปริญญาตรี	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๒๘,๕๖๐	๐	๓๔๕,๔๒๐
๗	นายมาตุ บุณสุยา	ปริญญาตรี	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๒๒,๘๘๐	๐	๒๖๒,๕๖๐
๘	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๒๒,๖๔๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๙	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปว.ชก	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปว.ชก	๒๒,๖๔๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๑๐	นางสาวพิภาภรณ์ จันทิมาธร	ปริญญาตรี	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญการ	๒๒,๘๒๐	๐	๒๘๕,๘๔๐
๑๑	นายขวัญ ธรรมรัตน์	ปว.ส.	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๒๐,๐๔๐	๐	๒๔๐,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ควบคุม)											
๑๒	ว่าง	-	-	พนักงานตมแต่งสวน	-	-	พนักงานตมแต่งสวน	-	๔,๕๐๐	๐	๑๒๒,๘๐๐
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานตมแต่งสวน	-	-	พนักงานตมแต่งสวน	-	๔,๕๐๐	๐	๑๒๒,๘๐๐
๑๔	นายสุธรรม เติ่งทอง	ปว.ช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓,๑๐๐	๐	๑๓๒,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายเศรษฐ์ สรณศรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสมพงษ์ ฉากกลาง	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายวัชร ฌนิกทอง	ปว.ช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวณัฏฐา บุญธรรม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางพรพรรณ นันตสุต	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางอรัชฎา ทองแป๊ะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวศุภาวรรณ นิสัยเขต	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง									
๒๓	นางอรุณี วัชรินทร์	ปริญญาโท	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกรมคลัง)	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกรมคลัง)	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๒๔	ว่าง	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๒๕	นางพนา คงศา	ปริญญาโท	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๒๖	ว่าง	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติงาน	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติงาน	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๒๗	นายเมธอดชัย ชูศิริ	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๒๘	นางสุรภี บุญญา	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทยศคุณวุฒิ)									
๒๙	นางสาวสุกัญญา นิยมดวง	ปริญญาตรี	-	ผช. พง. การเงินและบัญชี	-	-	ผช. พง. การเงินและบัญชี	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๐	นางสาวปวีณา พูลธารนกุล	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๓๑	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
กองช่าง									
๓๒	นายสุปนาท ชนชื่นดี	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๓๓	นายวิชัย พรหมรักษ์	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๓๔	จ.ส.อ. ปิ่นอมร ปิณฑะพร	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๓๕	ว่าง	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธาช่างเทคนิค	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธาช่างเทคนิค	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๓๖	นายประสิทธิ์ จุฬโคตร	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๓๗	นายกิตติศักดิ์ เชื้อมาก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๓๘	นายพิสิทธิ์ จิตเย็น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๓๙	นางประภาลักษณ์ ภัณฑะ	ป.โท	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๔๐	นางพัชกร จิตตระการ	ป.โท	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๔๑	ว่าง	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๔๒	นางสาวนิลวรรณ สามพันธ์	-	-	ผช. จนท. ธุรการ	-	-	ผช. จนท. ธุรการ	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกร.บ้านแม่ใหญ่									
๔๓	ว่าง	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑
๔๔	นางสาวชวิตา บุตรเงิน	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑	ครู	-	-	ครู	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๑

๔๕	นางณนิจรา สนองดี	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๕,๓๕๐	๐	๐	๒๐๕,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๔๖	นางธนศิริรัตน์ ยืนทรัพย์	ปริญญาตรี	-	ครู	-	-	ครู	-	๓๕,๓๐๐	๐	๐	๓๙๑,๖๐๐
๔๗	นางกัญญาพัช ประสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ครู	-	-	ครู	-	๓๕,๓๐๐	๐	๐	๓๖๕,๔๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘	นางสาวนิลากร นิสัยรัมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔,๖๐๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะคร้อ												
๔๙	ว่าง	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็กเล็ก	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็กเล็ก	-	-	๐	๐	-
๕๐	นายสุริ วัฒนาภ	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๗,๐๙๐	๐	๐	๒๖๕,๔๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๕๑	นางสาวใหญ่ บุญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๓,๓๕๐	๐	๐	๓๕๓,๔๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๒	นางสาวสุวรรณา มั่งมี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔,๖๐๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อใหญ่												
๕๓	ว่าง	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็กเล็ก	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็กเล็ก	-	-	๐	๐	-
๕๔	นางโสภา หุตภัยการ	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๗,๕๕๐	๐	๐	๓๕๐,๓๖๐
๕๕	นางสาวกนกพร ปัญญาแพง	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๕,๕๕๐	๐	๐	๓๐๖,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๖	นางสาวสุวรรณ ทางดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔,๖๐๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านนาภา												
๕๗	ว่าง	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็กเล็ก	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็กเล็ก	-	-	๐	๐	-
๕๘	นางก่องศรี อยู่ครบ	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ครู	-	๒๗,๐๘๐	๐	๐	๓๒๕,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๕๙	นางจรีรัตน์ สหบาล	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๓,๕๓๐	๐	๐	๓๖๖,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๐	นางสาวศิริรา มุลาถิ่น	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔,๖๐๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๑	นายอุทัย หอมบวล	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ข้าราชการครูในสำนักงาน	ข้าราชการครู	๒๕-๓-๐๘-๒๖๐๐-๔๙๐	ข้าราชการครูในสำนักงาน	ข้าราชการครู	๒๕,๕๙๐	๐	๐	๓๐๕,๖๕๐

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

ผู้มาประชุม

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑. นายพิสูตร ดีเลิศ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ |
| ๒. นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ |
| ๓. นางอรุณี วิโรจน์ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๔. นายสุปนาท ชมชื่นดี | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๕. นางประภาลักษณ์ กิ่งแก้ว | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ๖. นางสาววิวรรณ รักดีกลาง | หัวหน้าสำนักปลัด |
| ๗. นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

ระเบียบวาระที่ ๑

- เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ที่ ๑๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | |
|-------|---------------------------------|---------------------|
| ๑.๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๖ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการเลขานุการ |
| ๑.๑.๗ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดย สอดคล้องและนึกถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การ บริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การ บริหารส่วนตำบล

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหาร ส่วน

/ตำบลใน...

ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ก็จะตามที่หนังสือ ที่ ๑๖๖/๒๕๖๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเราเนื่องจากแผนอัตรากำลังของเรามันจะหมดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ ซึ่งในระเบียบเราจะต้องมีแผนในการรองรับจำนวนคนและจำนวนค่าจ้างของแต่ละกองในองค์กร ฯ

นายพิสูตร ศีเลิศ

นายก อบต. แกะใหญ่

- แผนอัตรากำลังนี้ต้องประชุมทุกปีไหมครับ

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ใน ๑ ครั้ง เราจะใช้ได้ ๓ ปี แต่ถ้าหากเรามีค่าจ้างที่ต้องการเพิ่มคนกว่าแผนที่วางไว้แล้วก็สามารถเพิ่มได้หรือว่าจำนวนเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อครูจำนวนเท่าไร บังเอิญว่า อบต.ของเราเด็กน้อยเราก็ขอยุบได้ เพราะว่าตรงนี้มีนั้ลือกที่จำนวนคน กับจำนวนเด็กแล้วเราอาจจะมาปรับเปลี่ยนเพื่อไม่ให้เปอร์เซ็นต์การค่าใช้จ่ายมันสูงขึ้นเช่นนี้ก็ได้อะ

นายพิสูตร ศีเลิศ

นายก อบต. แกะใหญ่

- ครับ

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ซึ่งตอนนี้การค่าใช้จ่ายของเรา อยู่ที่ ๒๘.๕๘ ตอนนี้ที่เป็นจริงแล้วก็

/อัตรากำลัง...

อัตรากำลังของเราตอนนี้คนของเรามีอยู่ที่ ๕๗ ตำแหน่ง มีเพิ่มมาเป็น ๖๑ เนื่องจากว่าที่เพิ่มมาก็คือหัวหน้าศูนย์ตอนปรับปรุงกรอบเมื่อปี ๒๕๖๔ ที่โครงสร้างปรับเพิ่มก็คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๔ ศูนย์ แต่มา ณ วันนี้ก็ถือกรมได้เปลี่ยนแปลงโดยจากหัวหน้าศูนย์ มาเป็นผู้อำนวยการศูนย์ กรอบของเราจะมีการเปลี่ยนแปลงก็คือ ๑. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาเป็นผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอันนี้จำเป็นต้องมีในโครงสร้างนะคะ แต่ในส่วนของการดำเนินงานหรือกำลังคนในแต่ละกองที่ต้องการมากขึ้น

นายพิสูตร ดีเลิศ

นายก อบต. แกใหญ่

- มันไม่เกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษาใช่ไหม

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ไม่เกี่ยวกันค่ะ นี่จะเป็นผู้อำนวยการศูนย์เด็กฯ แต่อันนี้จะไปบริหารจัดการในศูนย์ของเขาละ ตัวนี้เราต้องเพิ่มขึ้นมาแบบอัตโนมัติใน ๔ ตำแหน่งนั้นะคะ ซึ่งคอนันั้นจะมีตรวจสอบภายในและหัวหน้าศูนย์ ฯ ซึ่งตอนนี้ตรวจสอบภายในเรามีอยู่แล้วก็เปลี่ยนจากหัวหน้าศูนย์มาเป็นผู้อำนวยการศูนย์ที่ต้องมี

นางประภาลักษณ์ กิ่งแก้ว

ผอ.กองการศึกษา ฯ

- ตรงนี้ขออนุญาตเปลี่ยนตรงวงเล็บ ข้อ ๔๐ ครู (พส.๑)

คือ ไม่ต้องใส่ (พส.๑) นะคะ เพราะว่าเป็นอันดับเงินเดือน

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ตัวนี้เป็นตัวเก่าค่ะ ยังไงก็ต้องตัดออกอยู่แล้วค่ะ แล้วก็ต่อไปโดยตำแหน่งคนงานทั่วไปทุกกองตามหนังสือสั่งการเขาบอกให้เราตัดออกคนงานทั่วไป ให้ตัดคำว่าทั่วไปออกเป็น คนงาน ให้ใส่ได้แค่คนงานทั้งหมดในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น กองช่าง กองการศึกษาฯ กองคลัง ตัดเป็นแค่คนงานให้นักทรัพยากรบุคคล ฯ ทำบัญชีแนบท้ายไปว่า คนงาน สำนักปลัด ทำอะไร ให้ใส่ไปในบัญชีแนบท้าย

นายพิสูตร ดีเลิศ

นายก อบต. แกใหญ่

- ก็ที่เขาไม่ให้เป็น ทั่วไป แต่ก็ต้องระบุว่าคนงานทำหน้าที่อะไร

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ใช่ค่ะ แต่ก่อนตามกรอบของเรา มันจะเป็นคนงานทั่วไป เป็นงาน ชักรถยนต์ งานป้องกัน งานธุรการ งานวิเคราะห์ฯ งานแม่บ้าน แต่ปัจจุบันนี้ไม่ต้องทำแล้วและไม่ต้องวงเล็บให้เขียนว่าคนงานแล้วทำบัญชีแนบท้ายว่าคนงานนี้ ตำแหน่งนี้ วงเล็บนี้ ทำหน้าที่อะไรที่เขามีเพิ่มเติมเข้ามาค่ะ

ระเบียบวาระที่ ๓

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล

- เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ปลัด อบต. แกใหญ่

- ก็สรุปความอย่างนี้ครับ ท่านนายกสรุปความที่เรามาประชุมหารือกันในวันนี้คือ ให้หัวหน้าในแต่ละส่วนช่วยพิจารณาอัตรากำลัง เพื่อที่จะจัดทำเป็นเล่มบังคับใช้ฉบับใหม่ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ๓ ปี ที่นี้ให้ดูให้

/พิจารณา...

พิจารณาในแต่ละกองอัตรากำลังมองว่ากองไหนมีความจำเป็นที่ต้องเพิ่ม
อัตรากำลัง กองไหนมีความจำเป็นหรือเห็นว่า ตำแหน่งที่มีอยู่เดิมนั้นสมควร
ตัดทิ้ง เนื่องจากว่าการกิจเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่มีความจำเป็นอยู่แล้วนี่คือ
ประเด็นที่ ๒ นะครับ ประเด็นที่ ๓ ก็คือให้เรามาร่วมพิจารณาว่าตำแหน่งที่มี
อยู่เดิมนั้นมีตำแหน่งไหนที่ควรจะมีกระบวนการในการปรับออกเพื่อลดภาระ
ค่าใช้จ่าย มี ๓ ประเด็น ๑ ก็คือเพิ่มในส่วนที่มีงานในความจำเป็น ๒ ลดใน
ส่วนที่ว่ามันเกินความจำเป็น ๓ มาช่วยกันพิจารณาปรับตำแหน่งที่มีอยู่เดิม
ออกเพื่อให้มันลดภาระค่าใช้จ่าย ยกตัวอย่างเช่น ของสำนักปลัดพนักงานจ้าง
ตามภารกิจทดแทนส่วนนี้สองอัตรา จริงตัวนี้ถ้าเราสามารถที่จะปรับออกได้
สองอัตราแล้วหันมาใช้การจ้างตมมาบริการแทนมันก็จะไม่ต้องมาคำนวณใน
เรื่องภาระค่าใช้จ่ายตามแรงอัตรากำลัง นี่ยกตัวอย่างนะครับ ในขณะที่บาง
ตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นในความต้องการเพิ่มและจำเป็นต้องใช้คนที่มี
มาตรฐานกำหนดอยู่ในอัตรากำลัง เช่น พนักงานขับรถ ตอนนี้พนักงานขับรถ
ของเรามีอยู่ ๒ คน เป็นภารกิจ ๑ ตำแหน่ง เป็นคนงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง แต่
ว่ารถยนต์ของเราเฉพาะรถ ๔ ล้อ มีอยู่ ๔ คัน มีรถบรรทุกน้ำอีก ๑ คัน เป็น
๕ คัน ปัญหาที่เราเจอทุกวันนี้ก็คือ เวลาที่เราใช้เรามักจะอาศัยข้าราชการที่
ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ขับรถ แล้วในโอกาสต่อไปนี้เราจะมีรถกระบะเข้าไฟฟ้า
ขึ้นมาอีกในการซ่อมไฟ เพราะฉะนั้นตำแหน่งนี้ทางสำนักปลัดหรือทางกอง
ช่างเอง ก็ต้องคิดว่าเราจำเป็นต้องตั้งเพิ่มขึ้นมาไหม จะไปปรับลดอันไหนออก
แล้วเพิ่มขึ้นมาเพื่อให้ภาระค่าใช้จ่ายมันคงตัวอยู่ประมาณนี้ ก็ค่อนข้างที่
รายงานมาว่าภาระค่าใช้จ่ายจริงอยู่ที่ประมาณ ๒๘.๕๘ เมื่อภาระค่าใช้จ่าย
อยู่ที่ประมาณ ๒๘.๕๘ โดยหลักของมันนี้เป็นอัตราที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับ
ความเติบโตของบุคลากร ของเราภายในภายในระยะเวลา ๕ ปี นี้เราจะมี
ระยะเวลาการเติบโตที่ก้าวขึ้นไปเรื่อย ๆ เป็นขั้น ๆ ขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็น
เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง
พวกนี้เป็นต้น เพราะฉะนั้นมันจะกระทบกับภาระค่าใช้จ่ายด้วย ก็ให้ช่วยกัน
นะครับ เอาประเด็นแรกที่มีตำแหน่งไหนที่ควรเพิ่มที่จำเป็นจริง ๆ อย่างที่
เสนอเมื่อสักครู่กองช่างควรที่จะเพิ่มเรื่องนายช่างไฟฟ้าเข้าไป เช่นนั้นแต่ละ
กองลองเสนอความคิดเห็นกันมาดูครับ

- เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- เชิญครับ ท่านหัวหน้าสำนักปลัด

- เรียนท่านประธานค่ะ ของสำนักปลัดตามที่ท่านปลัดได้เสนอแนะ
ในตำแหน่งพนักงานทดแทนส่วน ๒ ตำแหน่ง เนื่องจากที่เราสรรหาสองครั้งไป
แล้วไม่มีคนมาสมัครแล้วอีกอย่างใช้เป็นแบบจ้างเหมาบริการแบบที่ทางท่าน
ปลัดได้เสนอมาก็เป็นการสมควรเป็นการดี ส่วนสองตำแหน่งปิดเป็นพนักงาน
ขับรถยนต์ส่วนกลาง ๑ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ๑ ตำแหน่ง อย่าง
นี้ได้ไหมคะ ๒

/ตำแหน่ง...

ระเบียบวาระที่ ๔

นายพิสูตร ดีเลิศ

นายก อบต. แกใหญ่

นางสาวรวีวรรณ ภักดีกลาง

หัวหน้าสำนักปลัด

ตำแหน่งนี้แต่เป็นภารกิจ จากพนักงานส่วนตำบลเพราะว่าเราขาดพนักงานจริง ๆ ค่ะ เพราะวาระยอนต์มีจำนวนมากกว่าคนขับซึ่ง โดยปัจจุบันมี ๒ คน ก็เห็นสมควรอย่างนี้ค่ะ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- การกำหนดเพิ่มแล้วเอาไปใส่เป็นภารกิจเลขนี้ คิดว่ามันมีเงื่อนไขอะไรไหม หมายถึงว่าเราจะเพิ่มตำแหน่งใหม่ สมมุติว่าเห็นควรตามที่หัวหน้าสำนักปลัดพูดนี้ เราเอาไปเป็นทั่วไปก่อนได้ไหม

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ได้ค่ะ คือการปรับปรุงก่อนนี้ได้หมดเลย อย่างที่ท่านหัวหน้าสำนักปลัดว่าอย่างสองตำแหน่งนี้มาเป็นการกิจเลยก็ต้องปรับปรุงก่อนค่ะ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- มันได้แต่ก็ต้องดูที่ความเหมาะสมว่าบุคลากรคนใหม่ที่ เราจะเอาเข้ามาทำงานตามกำลังใหม่ที่เรากำลังสรรหาอยู่อย่างเช่นพนักงานขับรถยนต์เรามาเริ่มต้นสตาร์ทที่พนักงานจ้างก่อนดีไหมอย่างน้อยที่สุดก็เพื่อให้เข้าได้มีโอกาสแสดงทักษะ แสดงผลการปฏิบัติงานอันเป็นที่น่าเชื่อถือได้พอถึงระยะเวลาหนึ่งว่าสามารถทำงานได้ดีเราก็อาจจะปรับเป็นภารกิจที่หลังเมื่อพอถึงเวลาตามหลักเกณฑ์ ๕ ปี ผ่านไปอย่างนี้จะดีกว่าไหม

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- คือในการปรับเป็นภารกิจไม่ว่าจะเป็นพนักงานขับรถที่อยู่มาแล้ว ๕ ปี โดยที่เราสามารถปรับให้ก่อนได้โดยปรับปรุงแบบอัตโนมัติว่าจะเป็นการกลเบาพนักงานขับรถยนต์ครูผู้ดูแลเด็กอย่างนี้ สามารถปรับเปลี่ยนได้เลยอีกอย่างเราใช้ระยะเวลา ๕ ปี ในการที่จะปรับเป็นผู้มีทักษะได้หรือว่าเป็นภารกิจ มันไม่กระทบกับภาระค่าใช้จ่ายของเราไปถึง ๑ รอบแผนอัตรากำลังได้เลย

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- เป็นเรื่องการปรับเพื่อให้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเดิมตรงนี้ก็คงอยู่ที่ นโยบายของผู้บริหารเพราะมันจะมีองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างที่มาประกอบกันนอกจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็อาจจะมีเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น เรื่องของการปฏิบัติตัว เรื่องของ

ความประพฤตินี้ก็ได้นำมาประกอบกันในการพิจารณาด้วย เพราะฉะนั้นประเด็นที่ปรับให้ใครเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นทั่วไปเป็นภารกิจอันนี้ขอให้ท่านนายกเป็นผู้พิจารณาดีกว่าเพราะมีองค์ประกอบเยอะในการพิจารณาไม่ใช่แค่ระยะเวลา ๕ ปี อย่างเดียว

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ค่ะ ตำแหน่งพวกนี้เขามีหลักเกณฑ์ในการที่ปรับให้พวกเขาได้เราไม่จำเป็นต้องปรับในนี้เลยก็ได้มันอยู่ที่ผู้บริหารและภาระค่าใช้จ่ายด้วยมันต้องสรร

/หา หากว่า...

หา หากว่าจะปรับกรอบเราต้องสรรหาเลย แต่ถ้าปรับเปลี่ยนมาเป็นตำแหน่งอื่นก็ได้ หรือจะเอามาเป็นตำแหน่งทั่วไปอย่างที่ท่านปลัดว่า พอดูพฤติกรรมการทำงานแล้วเราสามารถปรับให้ได้ตามความเหมาะสมได้ อยู่ที่คณะกรรมการพิจารณา

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- ของสำนักปลัดมีเท่านี้ใช้ไหมครับ

นางสาววิวรรณ ภักดีกลาง
หัวหน้าสำนักปลัด

- ของสำนักปลัดมีพนักงานตกแต่งตัว ๑ ตำแหน่ง แล้วก็พนักงานตามภารกิจขั้วรถยนต์บรรทุกน้ำ ๑ ตำแหน่ง แล้วก็ในงานสาธารณสุขซึ่งมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มขึ้นเรื่องตามนโยบายรัฐบาล ฯ ก็เลยอยากให้ทางท่านผู้บริหารพิจารณาเปิดกองสาธารณสุขเพราะว่าในส่วนนี้มีการะงานเป็นจำนวนมากค่ะ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- เบื้องต้นเห็นชอบในหลักการนะครับ เพราะเข้าใจว่ามีการะงานเยอะจริง ๆ จะขอรับไปพิจารณาก่อนนะครับหลังแผนนี้ผ่านก่อน ของสำนักปลัดมีเท่านี้ใช้ไหมครับ

นางสาววิวรรณ ภักดีกลาง
หัวหน้าสำนักปลัด

- แท้ที่จริงแล้วต้องการ ตำแหน่งคนงานทั่วไปในงานสาธารณสุขที่ไม่ใช่จ้างเหมาบริการบางที่อาจจะติดขัดในช่วงระยะเวลาการทำงานก็เลยอยากจะได้กรอบโครงสร้างในตรงนี้ เกี่ยวกับงานสาธารณสุขค่ะ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- ครับก็ขอพิจารณาก่อนหลังแผนนี้ผ่านก่อนนะครับ ต่อไปกองคลังครับ

นางอรุณี วิโรจน์
ผอ.กองคลัง

- กองคลังตอนนี้ตามกรอบที่วางตอนนี้ก็จะมีนักวิชาการเงินและบัญชี และนักวิชาการคลัง แล้วก็คนงานทั่วไปงานพัสดุ วางอยู่ ๓ ตำแหน่ง

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- ในตำแหน่งที่สมบูรณ์อยู่แต่เพียงแค่ว่าขาดคนเท่านั้นเอง ทีนี้ประเด็นที่จะให้ช่วยพิจารณาคือ คนงานงานพัสดุ จริง ๆ ก็เคยหารือกับท่านนายกไปแล้ว งานคนงานพัสดุนี้อาจจริง ๆ แล้วเป็นแค่ผู้ช่วยอย่างก็ช่วยเดินหนังสือเดินงาน เรื่องเอกสารต่าง ๆ แต่ในงานพัสดุนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกะใหญ่มันเยอะ เลยอยากเปลี่ยนจากพนักงานจ้าง เปิดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพราะมันจะมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นถ้าได้เป็นข้าราชการส่วนตำบลเลยจะดีกว่าตัดเป็นคนงานทั่วไปออกเพื่อลดค่าใช้จ่าย ประเด็นแรกเห็นด้วยไหมครับ ที่จะตัดคนงานพัสดุดูออกมาเป็นข้าราชการขึ้นมาอีก ๑ ตำแหน่ง เป็นเจ้าพนักงาน ฯ ดีไหมครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

/ต่อไป...

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- ต่อไปกองช่างครับ

นายสุปนาท ชมชื่นดี
ผอ.กองช่าง

- ของกองช่างก็จะเพิ่มตามปริมาณงานนะครับ คือ ผู้ช่วยช่างโยธา คืออยากได้เพิ่มอีก ๑ อัตรา กระบวนการในการทำงานตอนนี้คือบุคลากรเราน้อย เนื่องจากมันเยอะ และก็ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเช่น เก็บตัวอย่างวัสดุที่ไปทดสอบมันเป็นการประสานงานซึ่งมันจำกัดด้วยเรื่องระยะเวลาวันที่ เกี่ยวกับการบริหารสัญญาไปประสานงานแล้วคนของเราน้อยเกินไปเก็บตัวอย่างงานบางทีไปพร้อม ๆ กันคนของเราก็ไม่พอ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาเยอะและเกิดอุปสรรคในการทำงาน ก็อยากจะขอเพิ่มผู้ช่วยนายช่างโยธา แล้วก็ช่างไฟฟ้าตามที่ท่านปลัดเสนอมา ก็เห็นด้วยครับ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- แล้วมันจะมีเกี่ยวกับคนขับรถซ่อมไฟเอาเป็นว่าให้กองช่างตั้งทีมสำหรับซ่อมไฟไปเลยเป็นของเขาไปเลยแต่มันจะกลับมาหาที่ สำนักปลัดคือเป็นคนขับรถจักรกลเบาออก แต่เอามาตั้งที่กองช่างเป็นคนขับรถซ่อมไฟได้ไหม พอมีรถกระเช้าสำหรับซ่อมไฟก็ให้ตั้งทีมไปเลย มีช่างซ่อม มีคนขับรถซ่อมไฟ มีนายช่างไฟฟ้ารับผิดชอบเรื่องซ่อมไฟไปเลยแล้วก็รถกระเช้าไปนี่คืออยู่กองช่าง ส่วนสำนักปลัดก็จะเพิ่ม คนขับรถ ๑ ตำแหน่ง เดิมที่เรามีอยู่แล้ว ๒ ตำแหน่ง ๓ คนนี้ก็ทั้งขับรถยนต์และรถบรรทุกน้ำก็บริหารกันเอา แต่ยังไม่ก็แล้วแต่เราก็ต้องตั้งข้าราชการ เพื่อขับรถได้ด้วยดั้งเดิมภาระก็อาจจะลดลงบ้างแบบนี้ น่าจะดีกว่านะครับท่านนายก

นายพิสูตร ดีเลิศ
นายก อบต. แกะใหญ่

- ครับ แบบนั้นน่าจะดีกว่าเพราะมันจะได้ไม่ชนกัน งานก็ดำเนินการได้สะดวก

นายสุปนาท ชมชื่นดี
ผอ.กองช่าง

- สรุปแล้วในส่วนของกองช่าง ก็จะเพิ่มเป็นนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่างโยธา และพนักงานขับรถซ่อมไฟครับ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- สรุปแล้วเห็นตามนั้นะครับของกองช่าง

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- ของการศึกษา ฯ เรื่องเพิ่มตำแหน่งครับเชิญครับ

นางประภาลักษณ์ กิ่งแก้ว
ผอ.กองการศึกษา

- ก็จะขอตัดลด คัดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พนักงานธุรการออกค่ะ เพราะว่า จะเพิ่มการเงินและบัญชีมาแทน

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ท่านปลัดเห็นด้วยกับทาง ผอ.กองการศึกษา ฯ ไหมค่ะ กับการจะต้องตัดตำแหน่งธุรการออก

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกใหญ่

นางประภาลักษณ์ กิ่งแก้ว
ผอ.กองการศึกษา
มดที่ประชุม
ระเบียบวาระอื่น ๕

- อธิการยังไม่มีข้อเอาไว้ก่อนดีกว่า เอาเป็นว่าต้องการเพิ่มตำแหน่ง
การเงินและบัญชี ตำแหน่งเดิวนอกนั้นก็ปรับเรื่องของวิทยฐานะไปตาม
หลักเกณฑ์ ถ้าเช่นนั้นของกองการศึกษา ฯ ไปทำภาระงานมาก่อนของเจ้า
พนักงานงานการเงินและบัญชี ส่วนอื่นก็คงเดิมภารกิจก็คงเดิม ทั่วไปก็คงเดิม
ธุรการอย่างเพิ่งตัดออกดูภาระงานก่อนนะครับ

- ค่ะ
- เห็นชอบ

เรื่องอื่น ๆ

- เปรียบร้อยแล้วก็ขออภัยที่ภาระค่าใช้จ่ายก่อนต้องนำเรียนท่านยกเช่นนี้
นะครับ หลังจากทำตามที่ได้้นำเรียนไปแล้วเราต้องมาดูด้วยว่าภาระค่าใช้จ่าย
มันสูงเกินไปหรือเปล่าถ้าหากมันสูงจนเกินไปอาจจะไปที่ ๓๐ เราอาจจะ
ต้องพูดคุยกันอีกครั้งเจรจากันอีกครั้งหนึ่งว่าปรับตรงนั้น เกลี้ยตรงนี้ ได้ไหม
เพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายมันสูงจนเกินไป ก็อย่างที่บอกนะครับ ว่าฐานภาระ
ค่าใช้จ่ายเดิมของเราในเล่มนี้หลักในการคำนวณของมันจะต่างกับกับภาระ
ค่าใช้จ่ายจริง ตัวเลขการคำนวณในฐานมันจะต่างกับในเล่มนี้อาจจะแสดง
ภาระค่าใช้จ่าย ๒๑ % แต่ของจริงรายจ่ายจริงดังตามข้อบัญญัติมันปาไป
๒๘.๕๘ นั้นหมายความว่ากระบวนการคิดหรือแนวทางการคิดตามแผน
อัตรากำลังนี้กับของจริงมันต่างกัน หลักของมันก็คือ ว่าเมื่อไปคำนวณภาระ
ค่าใช้จ่ายเสร็จแล้วนั้น ให้คำนวณทั้งหลักการตามแผนและให้ลองคำนวณทั้ง
หลักจริงมาเทียบกัน สมมุติว่าเรามีอัตรากำลังเต็มแล้วเราต้องตั้งจ่ายเงินจริง
ๆ ในปีนั้นมันปาเข้าไปที่เปอร์เซ็นต์ ถ้าคำนวณไม่ผิดสมมุติว่าตำแหน่งที่เราปรับ
เพิ่มกันอยู่ตรงนี้ แล้วสมมุติว่าเรามี
ตำแหน่งเต็มอัตรากำลังเราไปตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณมันจะปาเข้าไป ๓๐ %
เนื่องจากพวกเราเองที่ครองกันอยู่ตรงนี้ฐานเงินเดือนก็เพิ่ม เพราะฉะนั้นถึง
ตัวเลขในเล่มแผนมันอาจจะดูเล็กลงมันดูน้อยยี่สิบต้น ๆ แต่อยากให้พวกเรา
เข้าใจว่าภาระจริงมันสูงกว่านั้น เพราะฉะนั้นเรื่องของการปรับเกลี้ย ปรับลด
เข้าใจบริบทกันอย่างนี้ไม่ไหวมันเกิน ๓๐ %

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ขออนุญาตสอบถามท่านปลัดนะค่ะ ที่ทุกกองขอปรับเพิ่ม ปรับลด
นี้จะขอให้ลงในวันที่ ๑ กรกฎาคม นี้หรือผ่านวันที่ ๑ ตุลาคม ไปก่อนแล้ว
ค่อยปรับเพราะว่าระยะเวลามันจะไม่ทันเราต้องทำ ๕ เล่ม เพื่อที่จะเสนอมา
ให้กับคณะกรรมการเพื่อที่จะให้คณะกรรมการมาพิจารณา ก่อน เพื่อเราจะได้
ทำแผนไปพร้อมกัน แต่ถ้าเราเห็นชอบตามกรอบเดิมก่อน แต่ให้ไปเพิ่ม
โครงสร้างหลัก คือ ผู้อำนวยการศูนย์แต่ละศูนย์ที่มันเป็นโครงสร้างหลัก วันที่
๑๗ นี้ก็ยื่นเสนอได้เลยแต่ถ้าเราทำไม่ทันเสนอไม่ทันก็เป็นห่วงคนงานทั่วไปที่
จะหมดสัญญาในเดือนกันยายนนี้ด้วย มันจะช้าตรงนั้น

/ประเด็น...

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- ประเด็นมันก็จะเหมือนทุกรอบที่ผ่านมาจะมีการยื่นเงื่อนไขแบบนี้ตลอดว่าถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลไหนยื่นตามเล่มเดิมก็แค่ให้แก้เป็นปัจจุบัน ทำการแก้ไขจ่ายให้เป็นปัจจุบันแล้วกระบวนการตัดสินใจหรือคณะกรรมการ หรือ มติ ก. เองก็จะง่ายคือ ทุกที่ที่ผ่านหมดไม่ต้องมาดูเนื้อใน เพราะมันเป็นของ เล่มเก่าแต่ถ้า อบต. ไหนอยากปรับเปลี่ยน ปรับลด ปรับเพิ่ม ไปในตัวให้เสร็จอันนี้มันต้องมีรายละเอียดองค์ประกอบเยอะเข้าที่ประชุมไม่พร้อมกับเขามันก็จะช้าอาจจะทันหรือไม่ทันเพราะประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม

นายสุปนาท ชมชื่นดี
ผอ.กองช่าง

- ขออนุญาตเสนอแนะครับ อาจจะทำไม่ทันครับเพราะว่าตอนนี้ภาระงานในตอนนี้คือ มีจำนวนมากและต้องทำให้ทันระยะเวลาที่กำหนดด้วยครับ และตอนนี้ผมมองว่ารายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ก็ให้เสนอในวันที่ ๑๒ ซึ่งมันก็จะไปแย้งกับตัวนี้หมดเลยครับ มันจะไปขัดกันหมดเพราะฉะนั้นขอเสนอแนวทางว่า ก็ให้เป็นเหมือนเดิมไปก่อน ถ้าไปเพิ่มกรอบครั้งนี้มันก็ต้องไปตั้งการแก้ไขจ่ายในปี ๒๕๖๗ มันก็จะไม่ทันครับเพราะช่วงนี้ภาระงานที่มีอยู่มันเยอะจริง ๆ ครับ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- สรุปการเสนอแผนก็ยื่นตัวเดิมให้เขานุมัติไปก่อน ฉะนั้นเราก็ต้องยึดตัวเดิมไปก่อนแต่ปัญหาที่ตามมาเราก็สักร่วมกันให้เข้าใจกันทุกกองกัน เพราะว่าปัญหาการตั้งงบรายจ่ายประจำโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างคนเราจะต้องคุยและเข้าใจให้ตรงกันว่าเราจะต้องตั้งงบเมื่อไหร่ไว้ เพราะว่าเมื่อตัวนี้อนุมัติพอขึ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เราก็จะทำเรื่องปรับปรุงเข้าไปขอตำแหน่งเพิ่มเข้าไป แต่เมื่ออนุมัติแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วถ้าไม่มีเงินพอที่จะมาตั้งจ่ายให้คน แสดงว่าปี ๒๕๖๗ เราจะเอาคนมาเพิ่มอะไรไม่ได้เลย

นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ถ้าเช่นนั้นแนวที่ประชุมนี้ขอส่งแบบเดิมไปก่อน ยินตามเดิมไปก่อน นะคะ

นายสิทธิศักดิ์ มาลีหวล
ปลัด อบต. แกะใหญ่

- สรุปที่ประชุมนี้ขอเสนอแบบเดิมไปก่อน มติที่ประชุมเห็นชอบไหม ครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายพิสูตร ดีเลิศ
นายก อบต. แกะใหญ่

- สรุปแล้วก็มาตัวเดิมเสนอก่อนจะได้ทันทั่วทั้งที่ ก็ในการประชุมครั้งนี้ก็ได้พบกับท่านหัวหน้าทุกส่วน ก็ปิดการประชุมเพียงเท่านี้ ขอขอบคุณท่านในวาระนี้ขอบคุณครับ

ที่ประชุมทราบ

- รับทราบและถือปฏิบัติ

ปิดการประชุม

- ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวปัทมพร เนตรวิจิตร)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นางสาววิวรรณ ภักดีกลาง)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

การคิดการค่าใช้จ่ายของตำแหน่งว่าในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. ค่าเฉลี่ยเงินเดือน กรณีตำแหน่งว่าง สำหรับเดิมใน (๑) ของตารางข้อ ๙ (การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ) หรือ
๒. ค่าเฉลี่ยเงินเดือน (กรณีกำหนดตำแหน่งใหม่) สำหรับเดิมใน (๓)

ประเภท	ระดับ	ตำแหน่งทางบริหาร	เงินเดือนเฉลี่ย	เงินประจำตำแหน่ง	คงเดิม	รวมทั้งปี
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญ	-	(๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒	-	๒๔,๗๒๕	๒๔๗,๙๐๐
วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	(๙,๗๕๐+๔๙,๔๕๐)/๒	-	๒๔,๖๕๐	๓๕๕,๕๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	หัวหน้าฝ่าย	(๑๕,๕๓๐+๕๐,๓๗๐)/๒	๓,๕๐๐	๓๔,๑๐๐	๔๑๓,๖๐๐
		หน.สป/ผอ.กอง				
อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	หน.สป/ผอ.กอง	(๒๒,๑๔๐+๖๗,๕๖๐)/๒	๕,๖๐๐+๕,๖๐๐	๕๖,๐๕๐	๖๗๓,๖๐๐
		ผอ.ส่วน				
อำนาจการท้องถิ่น		หน.สป/ผอ.สำนัก	(๒๕,๐๘๐+๗๘,๐๖๐)/๒	๑๐,๐๐๐+๑๐,๐๐๐	๓๖,๕๕๐	๔๕๘,๖๐๐
		รองปลัด				
บริหารท้องถิ่น	ต้น	รองปลัด	(๓๕,๘๕๐+๕๓,๓๔๐)/๒	๔,๐๐๐	๓๖,๔๒๕	๔๔๓,๙๔๐
		ปลัด				
บริหารท้องถิ่น	กลาง	รองปลัด	(๒๒,๗๐๐+๖๘,๖๔๐)/๒	๕,๖๐๐+๕,๖๐๐	๕๖,๘๗๐	๖๘๖,๕๔๐
		ปลัด				
บริหารท้องถิ่น	สูง	รองปลัด	(๒๕,๗๗๐+๔๐,๕๕๐)/๒	๑๐,๐๐๐+๑๐,๐๐๐	๓๖,๖๖๐	๔๕๖,๐๔๐
		ปลัด				
บริหารท้องถิ่น		รองปลัด	(๒๕,๗๗๐+๔๐,๕๕๐)/๒	๑๐,๐๐๐+๑๐,๐๐๐	๓๖,๖๖๐	๔๕๖,๐๔๐
		ปลัด				

๓. ค่าเฉลี่ยขึ้นเงินเดือน (กรณีตำแหน่งว่าง/กำหนดตำแหน่งใหม่) สำหรับเดิมใน (๓) ของตารางข้อ ๙

ประเภท	ระดับ	(๑) ผลค่าขึ้นค่า ๑ ขึ้น	(๒) ผลค่าขึ้นสูง ๑ ขึ้น	(๓) = (๑) + (๒)	(๔) ค่าเฉลี่ย = (๓) / ๒	(๕) รวมทั้งปี
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญ	๙,๐๙๐-๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐-๓๙,๖๕๐	๓,๖๕๐	๘๕๐	๙,๙๐๐
วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๐,๒๕๐-๙,๗๕๐	๔๙,๔๕๐-๔๗,๙๕๐	๒,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๖,๒๗๐-๑๕,๕๓๐	๕๐,๓๗๐-๔๘,๗๕๐	๒,๖๒๐	๑,๓๑๐	๑๓,๖๒๐
		๒๓,๒๗๐-๒๒,๑๔๐	๖๗,๕๖๐-๖๕,๘๕๐	๓,๒๐๐	๑,๖๐๐	๑๕,๒๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	สูง	๒๖,๕๖๐-๒๕,๐๘๐	๗๘,๐๖๐-๗๖,๖๔๐	๓,๔๕๐	๑,๗๒๕	๑๗,๐๘๐
		๓๖,๗๐๐-๓๕,๘๗๐	๘๖,๘๗๐-๘๕,๘๗๐	๒,๕๕๐	๑,๒๗๕	๑๘,๐๖๐
บริหารท้องถิ่น	ต้น	๒๓,๘๗๐-๒๒,๗๐๐	๖๕,๘๕๐-๖๔,๕๕๐	๓,๒๕๐	๑,๖๒๕	๑๕,๐๖๐
บริหารท้องถิ่น	กลาง	๒๕,๗๗๐-๒๔,๗๗๐	๖๘,๖๖๐-๖๖,๖๖๐	๓,๒๕๐	๑,๖๒๕	๑๕,๐๖๐
บริหารท้องถิ่น	สูง	๒๗,๖๖๐-๒๕,๗๗๐	๘๐,๕๕๐-๗๘,๐๖๐	๓,๕๔๐	๑,๗๗๐	๑๗,๕๔๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

ที่ สร ๗๑๒๐๑/ ๔๒๔๗

วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

เรื่องเดิม

หนังสือจังหวัดสุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๗๙๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ วาระที่ ๔๒ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และวาระที่ ๔๓ เห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเท็จจริง

จังหวัดสุรินทร์ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๓ เล่ม ให้สำนักงานก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันประกาศใช้ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)
๓. หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๕. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด จึงร่างดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/๒.ประกาศกำหนด...

แนบท้ายประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ อำเภอเมืองเมือง จังหวัดสุรินทร์ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร าเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ(กลาง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด(๑๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นิติกร (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการเกษตร(ปก/ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)									
๑๒	พนักงานตักแต่งสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๔	คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่าง ๑
กองคลัง(๑๔)									
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการคลัง (ปก/ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
๒๐	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
กองช่าง(๑๕)									
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นายช่างโยธา (ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)									
๒๖	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๔)									
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษาฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔	๔	๔	+๔	+๔	+๔	-
๓๓	ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)									
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)									
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)									
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินรายได้
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)									
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕๗	๖๑	๖๑	๖๑	-	-	-	

[illegible]

Year/Issue	Number of Publications	Number of Authors	Number of Pages	Number of Figures	Number of Tables	Number of References
2018	10	10	10	10	10	10
2019	15	15	15	15	15	15
2020	20	20	20	20	20	20
2021	25	25	25	25	25	25
2022	30	30	30	30	30	30



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง
เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง

ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศ
องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความใน
มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ
๒๒๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และ
มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน
๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การ
บริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล
โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย
แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกิจการสภา
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน
และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ
บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก

ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี
งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่ง
ส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน
วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการ
ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง
และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล
และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๔ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา
ประกอบด้วย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัด
กิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน รวบรวมผลงานการมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การ
ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการ
แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๒ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน
ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุก
ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ
รักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ
ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย
ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด
คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล
การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย
รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพิสูตร ดีเลิศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่
เรื่อง จัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการภายใน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท
เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใหญ่

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราที่ผลิต		ระดับ	ตำแหน่ง	กรอบอัตราที่โยก		ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ปีผลิต			เลขที่ตำแหน่ง	ปีผลิต		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๑	นายศักดิ์สิทธิ์ มาลีหวก	ปริญญาโท	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง		๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
ส่วนกลาง												
๒	นางสาววิมลวรรณ รักดีสิงห์	ปริญญาโท	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น		๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๓	นางสาววิมลวรรณ รักดีสิงห์	ปริญญาโท	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ชำนาญการ	นักบริหารงานบุคคล	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ชำนาญการ	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๔	นายวิชัย ประเสริฐศรี	ปริญญาโท	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ชำนาญการ	นักบริหารงานบุคคล	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ชำนาญการ	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๕	นายสิทธิชัย ภาณุพานนท์	ปริญญาโท	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปฏิบัติงาน	นักบริหารงานบุคคล	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๖	นายพัชร์ แก้วแก้ว	ปริญญาตรี	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปฏิบัติงาน	นักบริหารงานบุคคล	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๗	นายณภัฏ เวชชูปา	ปริญญาตรี	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปฏิบัติงาน	นักบริหารงานบุคคล	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๘	ว่าน	-	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	นักบริหารงานบุคคล	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๙	ว่าน	-	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	นักบริหารงานบุคคล	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๑๐	น.ส.จิราภรณ์ จันทะนา	ปริญญาตรี	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ชำนาญการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ชำนาญการ	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๑๑	นายศุภชัย ธรรมะสิงห์	ป.๒๕.	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทปฏิบัติงานทั่วไป)												
๑๒	ว่าน	-	-	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	พนักงานเสมียน	-	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๑๓	ว่าน	-	-	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	พนักงานเสมียน	-	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐
๑๔	นายสุธรรม เจริญทอง	ป.๒๕.	-	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	พนักงานเสมียน	-	ป.๒๕.๒๖๓๐. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	๑๕,๐๐๐	๐	๑.๕๖๓,๕๖๐

[illegible]

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			รวมเงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินอื่นใด	
๔๗	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๔๘	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๔๙	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๐	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๑	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๒	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๓	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๔	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๕	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๖	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๗	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๘	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๕๙	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐
๖๐	นายสุวิทย์ ปรังสี	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๕,๒๐๐	๐	๐	๓๕,๒๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินกินเลี้ยง	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๐	นางสาวศิลา นุลาธิวัฒน์	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก					๕,๐๐๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐
	หน่วยตรวจผสมภายใน											
๖๑	นายสุชัย พงษ์มณี	ปริญญาตรี	๖๘-๓-๐๔-๓๖๐๒-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๔-๓๖๐๒-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๒๕,๕๓๐	๐	๐	๓๐๕,๒๕๐

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๖๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๖๖,๔๖๕,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๓๓,๘๘๓,๔๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๔
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖๘,๙๘๘,๒๕๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๓๔,๔๓๐,๘๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๘
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๗๓,๒๗๗,๖๖๓ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๓๔,๘๗๐,๓๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๘

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๓๕ และ ๒๕ วรราชัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพิสูตร ดีเลิศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.../(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ด.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙