

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

อำเภอป่าเห็ญจณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

เห็นชอบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	13
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	15
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	18
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	18
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	19
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	30
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	33
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	41
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	45
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	47

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอบ้านหินจระเข้ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าหน่วจังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต.,รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจการของ ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. กองสวัสดิการสังคม
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- สำนักปลัด อบต. ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองช่าง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสวนสาธารณะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองสวัสดิการสังคม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองสวัสดิการสังคม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบพัสดุ และการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของอบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของอบต. และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดจะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบายอำนวยความสะดวกทั่วไปการบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองคลังจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองช่างจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่างจะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคน

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคน

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ กิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคน

- กองสวัสดิการสังคม การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคมจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคมจะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนการส่งเสริมการกีฬาการจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคน

- หน่วยตรวจสอบภายใน การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในจะเน้นที่เรื่องตรวจสอบบัญชีทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคน

3.3.2 การจัดสรรพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542



3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลาโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี × 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราค่าแถมในหัวข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้าที่ 25)

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุดสำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว (การตรวจประเมิน LPA)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้วโดยปัจจุบัน มี 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

3.6.2 ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้พิจารณาสำรวจข้อมูลช่วงอายุของข้าราชการเพื่อเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้าง โดยพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อที่จะสามารถทำงานแทนกันได้ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการก็เพื่อให้มีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

3.6.3 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ปลัดกองคการบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 7 ส่วนราชการการสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้เปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชวน และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเพชรพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของ อบต.เกาะมะนาว อบต.บ้านชวน และอบต.โคกเพชรพัฒนา

(ข้อมูล ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2566)

ชื่อ อบต.	อบต.เกาะมะนาว	อบต.บ้านชวน	อบต.โคกเพชรพัฒนา
หัวข้อเปรียบเทียบ			
1. ประเภท	สามัญ	สามัญ	สามัญ
2. จำนวนประชากร	3,204 คน	5,943 คน	5,814 คน
3. จำนวน พื้นที่	63.502 ตาราง กิโลเมตร	71.71 ตารางกิโลเมตร	100 ตารางกิโลเมตร
4. จำนวน หมู่บ้าน	8 หมู่บ้าน	17 หมู่บ้าน	11 หมู่บ้าน
5. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร	1 สำนัก 5 กอง 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 หน่วยตรวจสอบ	1 สำนัก 5 กอง 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 หน่วยตรวจสอบ	1 สำนัก 6 กอง 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 หน่วยตรวจสอบ
6. จำนวนพนักงานส่วนตำบล (ที่มีคนครองที่ว่าง)	8 / 11	15/4	14/10
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครองที่ว่าง)			
- พนักงานครู อบต. (เงินอุดหนุน)	2 / -	2 / 1	1 / 1
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	1 / -	4 / -	1 / -
- ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	1 / -
8. จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครองที่ว่าง)	1 / -	-	-
9. จำนวนพนักงานจ้าง (ที่มีคนครองที่ว่าง)			
- ทัวไป	6 / -	3 / -	5 / 3
- การกิจ	4 / 1	9 / 1	4 / 2
10. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566	28,500,000.- บาท	41,000,000.- บาท	37,000,000.- บาท
11. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566	9,950,832.-บาท	10,850,693.-บาท	11,857,698.- บาท
12. คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2566	34.92	26.47	32.00

จากการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชวน และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเพชรพัฒนา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่ากรกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้วการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวปริมาณคนที่ใกล้เคียงกันปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ยกฐานะมาจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เมื่อ พ.ศ.2540 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 113 ตอนพิเศษ 42 ง ก วันที่ 25 ธันวาคม 2539 และให้มีผลบังคับได้เมื่อพ้นกำหนด 60 วัน คือ ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 เป็นต้นไปสภาตำบลเกาะมะนาวจึงเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ตั้งแต่วันที่ ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 มีพื้นที่ประมาณ 63,502 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 39,688.75 ไร่ แบ่งเขตการปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็น 8 หมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นที่ราบซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่สาธารณะ และที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 8 หมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไปอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ไม่สามารถใช้ได้ตลอดฤดูกาล เส้นทางในชนบทจะใช้ได้ดีเฉพาะฤดูแล้งในช่วงฤดูฝนมีหมู่บ้านหลายแห่งการคมนาคมขนส่งไม่สะดวกเท่าที่ควร

1.2 การบริการไฟฟ้าในชนบทยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน การบริการประปาในพื้นที่ของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใช้ได้ตลอดปี

1.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง หอกระจายข่าวไม่ทั่วถึง

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาเกษตรกรนิยมปลูกพืชชนิดเดียวกันทำให้ผลผลิตมากทำให้ขายพืชผลได้ในราคาไม่ดี

2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เรื่องพันธุ์พืชชนิดการปรับปรุงพันธุ์ที่เหมาะสม

3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

3.1 ปัญหาแพร่ระบาดของโรคติดต่อ โรคไข้เลือดออก , โรคเอดส์ ,โรคไข้ฉี่หนู,โรคไข้หวัดนก ฯลฯ

3.2 ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านสาธารณสุขขั้นมูลฐาน

3.3 ปัญหาการควบคุมดูแลจากหน่วยงานสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

3.4 ปัญหาประชาชนชอบรับประทานอาหารดิบ

4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

4.1 ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน

4.2 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

4.3 น้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ

5. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- 5.1 ประชาชนในท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของการกระจายอำนาจทางด้านการบริหารการเมืองการปกครองมาสู่ท้องถิ่น
- 5.2 ประชาชนไม่สนใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง

6. ปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- 6.2 ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและปัญหาการระบายน้ำเสีย

7. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 7.1 ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ มีการศึกษาค่ำ
- 7.2 ปัญหาขาดการฝึกอบรมอาชีพ
- 7.3 ปัญหาประชาชนยังไม่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 1.1 ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- 1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีงานทำ ลดปัญหาด้านการว่างงาน
- 1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรเกษตรกร โดยฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตรและสนับสนุนกลุ่มแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตร

2. ความต้องการด้านสังคม

- 2.1 ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 2.2 สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยจัดฝึกอบรม อพปร. และลูกเสือชาวบ้าน
- 2.3 สนับสนุนงานสาธารณสุขในการณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ
- 2.4 ส่งเสริมงานสงเคราะห์คนยากจน ชรา และคนพิการ
- 2.5 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย
- 2.6 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมของประชาชน โดยจัดให้มีเวทีชาวบ้าน ลานประชาคม
- 2.7 สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านให้เข้มแข็ง

3. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 3.1 ก่อสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- 3.2 ปรับปรุงถนนลูกรังพร้อมเสริมดิน และวางท่อระบายน้ำ
- 3.3 ลงหินคลุกถนนเพื่อการเกษตร
- 3.4 ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- 3.5 ก่อสร้างระบบชลประทานเพื่อการเกษตร
- 3.6 ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
- 3.7 จัดทำผังหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และผังรวมตำบล
- 3.8 ควบคุมการพัฒนาทุกระบบให้เป็นไปตามผังหมู่บ้านและตำบล

4. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- 4.1 ขยายเขตประปาหมู่บ้าน และสามารถดื่มได้
- 4.2 ขุดลอกแหล่งน้ำตื้นเขิน บ่อบาดาล สำหรับ และทางน้ำทั่วไป
- 4.3 ขุดลอกอ่างเก็บน้ำให้สามารถเก็บกักน้ำได้ในปริมาณที่พอเพียง
- 4.4 ก่อสร้างฝายน้ำล้น
- 4.5 ปรับปรุงและซ่อมแซมชลประทานเพื่อการเกษตร
- 4.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน เกษตรกรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการใช้น้ำร่วมกัน

5. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- 5.1 สนับสนุนการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทางการเมือง
- 5.2 สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยจัดเวทีประชาคม
- 5.3 ส่งเสริมให้ประชาชน ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อความโปร่งใส
- 5.4 ปรับปรุงระบบการกระจายเสียงในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 จัดกิจกรรมปลูกป่าเพื่อรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 จัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย และกำหนดพื้นที่ทิ้งขยะสิ่งปฏิกูล
- 6.3 อบรมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่รักษาความสะอาด และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง ทั้งนี้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกระดับของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุข
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (8) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนใน อบต.

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- 1) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- 1) พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 2) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- 3) ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น
- 5) ส่งเสริมการศึกษาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่มีประโยชน์
- 6) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน
- 7) ณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 35 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2567 - 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เห็นชอบ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดโครงสร้างออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วยงาน ดังนี้

8.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p>1.สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลขานุการของนายก อบต. - งานกิจการสภา - งานการเลือกตั้ง - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 	<p>1.สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลขานุการของนายก อบต. - งานกิจการสภา - งานการเลือกตั้ง - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค 	<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - งานนำส่งเงิน - งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>2.4 งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - งานนำส่งเงิน - งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>2.4 งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>3.2 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>3.2 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 – 2569)	หมายเหตุ
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <p>4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค <p>4.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน <p>หลักสูตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาและนันทนาการ <p>5.2 งานโรงเรียน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการจัดการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <p>4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค <p>4.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน <p>หลักสูตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาและนันทนาการ <p>5.2 งานโรงเรียน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการจัดการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p>5.3 งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินอกระบบแม่ครัว - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส <p>7. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>5.3 งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินอกระบบแม่ครัว - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส <p>7. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ ดังนี้

1. ปลัด/รองปลัด

- ปริมาณงานต่อปี 207,820 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.51 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 2 อัตรา)

2. สำนักปลัด อบต.

- ปริมาณงานต่อปี 1,304,805 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.76 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 11 อัตรา)

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 696,595 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 8.41 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 6 อัตรา)

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 346,680 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.19 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 3 อัตรา)

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 144,360 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.74 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 1 อัตรา)

6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 893,465 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.79 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 6 อัตรา)

7. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 449,930 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.43 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 2 อัตรา)

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 116,880 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.41 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 1 อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2567 – 2569) ดังนี้

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าเห็ญณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน (พักชะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถตู้ชีพ	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าหน่ยมณฑล จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ล. 001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับ ต้น) (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าหน่ยมณฑล จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าศรีสุขอุบลศักดิ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	(รอการจัดสรร/ จากสำนักงาน.)
ครู (10-3-08-6600-414)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-415)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ/ชง) (10-3-11-4801-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม	34	35	35	35	+1	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอป่าเหมิงณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด /รองปลัด	2	2	2	2	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	11	11	11	11	-	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	3	3	3	3	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	7	7	7	+1	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	4	4	4	4	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	34	35	35	35	+1	-	-	

เห็นชอบ

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (2567-2569)

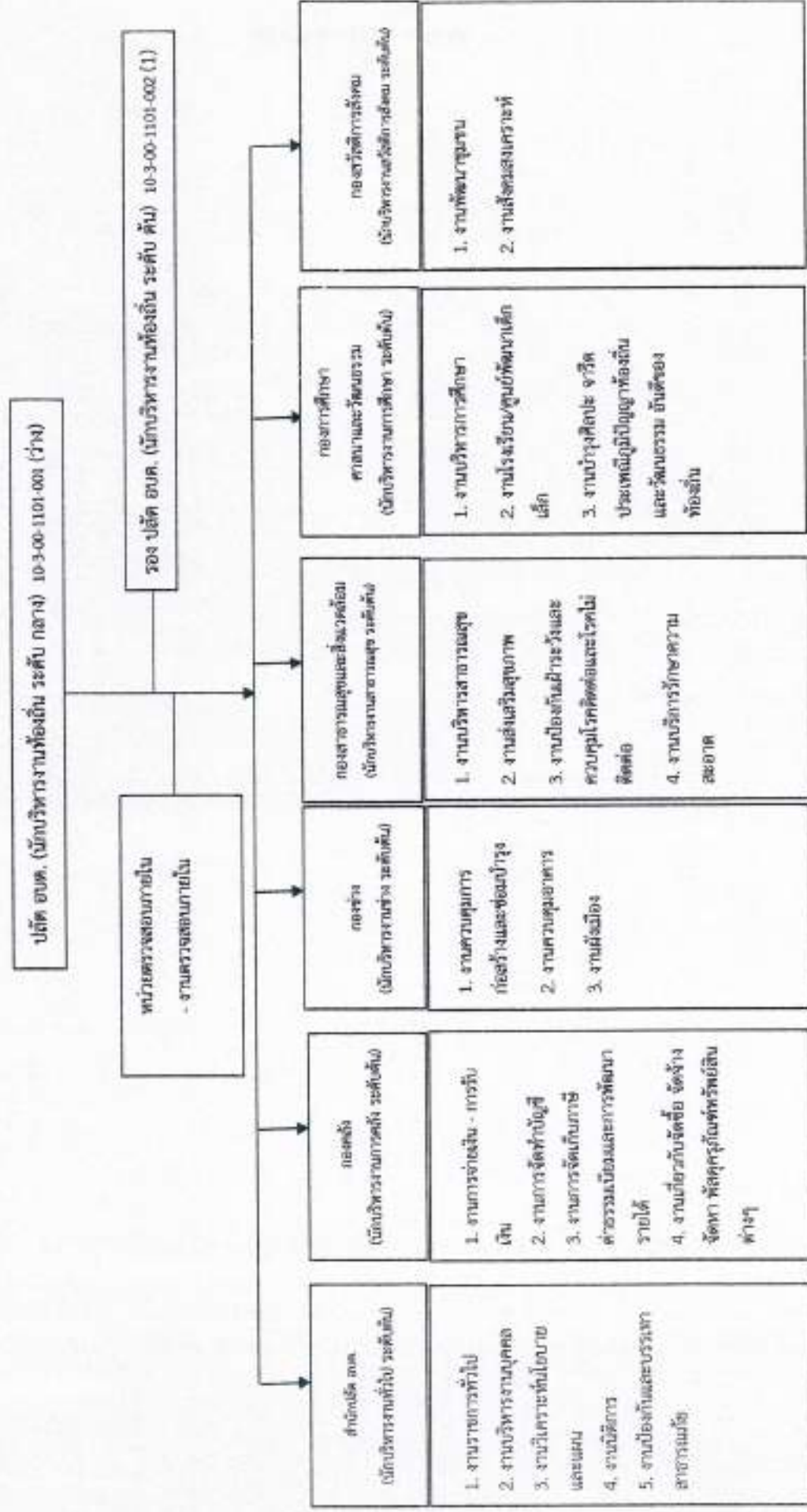
ปี	ชื่อรายงาน	ชนิดบัญชี	จำนวน	จำนวนเฉลี่ย	จำนวนเฉลี่ย		จำนวนเงิน	จำนวนเงิน	การใช้จ่าย			ยอดคงเหลือ
					จำนวน (คน)	เงินเฉลี่ย			จำนวน (คน)	เงินเฉลี่ย	จำนวน (คน)	
1.	เปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน (เงินต้นและผลประโยชน์)	งบฯ	1	548,000	168,000	1	1	2567	2568	2569	2569	715,000
2.	งบกำไรและขาดทุนสุทธิ (เงินต้นและผลประโยชน์)	กำไร	1	483,120	42,000	1	1	15,480	16,080	556,680	573,360	(40,260)
3.	เงินต้นและผลประโยชน์ (เงินต้นและผลประโยชน์)	กำไร	1	675,560	42,000	1	1	15,260	15,720	548,520	565,960	(59,630)
4.	เงินต้นและผลประโยชน์	กำไร	1	356,160	0	1	1	13,320	13,080	369,480	396,000	(29,680)
5.	เงินต้นและผลประโยชน์	กำไร	1	342,720	0	1	1	13,460	13,320	356,160	369,480	(28,560)
6.	เงินต้นและผลประโยชน์	กำไร	1	297,900	0	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	(27,060)
7.	เงินต้นและผลประโยชน์	กำไร	1	297,900	0	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	(27,060)
8.	เงินต้นและผลประโยชน์	กำไร	1	167,400	0	1	1	6,720	7,080	174,120	181,200	(13,950)
9.	เงินต้นและผลประโยชน์	กำไร	1	165,860	0	1	1	6,720	6,960	172,080	179,040	(13,780)
10.	เงินต้นและผลประโยชน์ (เงินต้น)	กำไร	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	0
11.	เงินต้น	กำไร	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	0
12.	เงินต้น	กำไร	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	0
13.	เงินต้นและผลประโยชน์	กำไร	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	0

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่ขอ	จำนวนที่มีอยู่			อัตราจ้าง เงินนอก	การตั้งจ้าง		ค่าจ้างรวม(ก)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ว่าง (1)	ว่าง ส่วนอื่น (2)		ปี 2567	ปี 2568		
	กองคลัง (04)										
14.	ผู้ช่วยสารการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	-	13,620	13,620	449,220	476,460 ว่างเดิม
15.	ผู้ช่วยสารการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	จบ.ศษ.	1	-	355,320	0	-	12,000	12,000	367,320	391,320 ว่างเดิม
16.	เจ้าพนักงานคลัง	จบ.วศ.	1	1	334,360	0	-	11,160	11,040	345,520	357,720 (27,000)
17.	เจ้าพนักงานคลังอาวุโส	-	1	1	290,000	0	-	7,680	9,840	298,160	266,760 (20,000)
	พนักงานช่างสามภาคี										
18.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลังอาวุโส	-	1	1	210,000	0	-	8,000	8,760	218,400	236,280 (17,500)
19.	คนงานทั่วไป	-	1	1	0	0	-	18,000	108,000	108,000	108,000 9,000
20.	ผู้ช่วยสารการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	668,940	42,000	-	14,160	15,080	525,120	556,680 (29,080)
21.	นายช่างโยธา	จบ.วศ.	1	-	297,900	0	-	9,720	9,720	307,620	327,060 ว่างเดิม
	พนักงานช่างสามภาคี										
22.	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	-	0	5,520	138,000	143,520 ว่างเดิม
23.	นายช่างโยธา	ต้น	1	-	393,600	42,000	-	13,620	13,620	407,220	476,460 ว่างเดิม
24.	นายช่างโยธา (นักบริหารงานโยธา)	ต้น	1	1	662,320	42,000	-	13,200	14,440	497,520	525,320 (36,860)
25.	ผู้ช่วยสารการคลัง	จบ.ศษ.	1	-	355,320	0	-	12,000	12,000	367,320	391,320 ว่างเดิม
	พนักงานช่างทั่วไป										
26.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	-	0	0	108,000	108,000 9,000
	พนักงานโยธา										
27.	ผู้ช่วยสารการคลังอาวุโสสามภาคี	-	1	-	-	-	+	0	0	0	0
28.	หญิง	-	1	1	0	0	-	0	0	0	0
29.	หญิง	-	1	1	0	0	-	0	0	0	0

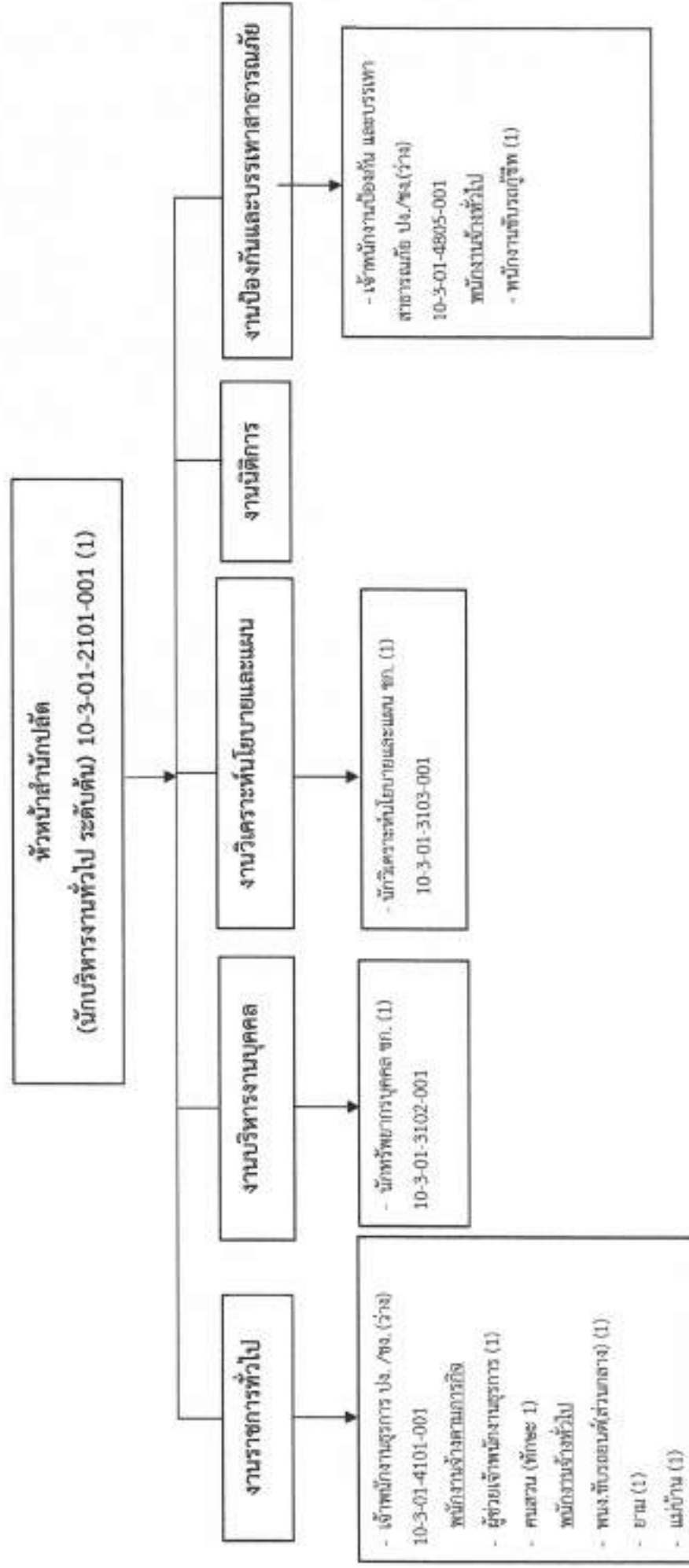
ที่	ชื่อโครงการ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราส่วน		อัตราส่วน ทั้งหมด	การนำใช้งา ทั้งสิ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน (ก)	เงินเดือน (ข)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในจำนวน 3 ปีข้างหน้า	2567		2568	2569	2567	2568	
30	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยผู้ช่วย (23,360)	-	1	9,400	0	1	1	1	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (งบอุดหนุน)
				167,520					11,280	11,760	12,240	178,000	190,560	202,800
31	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักวิชาการระดับชำนาญการ)	ชำนาญการ	1	395,600	62,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	จ้างเหมา
32	นักศึกษาดูงาน	นัก/วช.	1	429,240	0	1	1	-	13,080	13,200	13,400	442,320	455,520	จ้างเหมา
33	เจ้าหน้าที่สนับสนุน	นัก/วช.	1	207,900	0	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	จ้างเหมา
34	ผู้ช่วยนักศึกษาดูงาน	-	1	195,720	0	1	1	-	7,920	8,160	8,520	203,640	211,800	จ้างเหมา
35	นักวิชาการสายอาชีพ	นัก/วช.	1	355,320	0	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	จ้างเหมา
(5)	รวม		35	9,142,720	462,000	35	35	+1	311,220	412,860	416,820	9,996,540	10,301,400	
(6)	ประมาณการโดยอัตโนมัติ 15%											1,499,481	1,545,210	
(7)	รวมเงินค่าจ้าง											11,496,021	11,846,610	
												29,925,000	31,421,250	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											38,402	37,700	

หมายเหตุ
 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 28,500,000 บาท
 งบประมาณการประเมินรายจ่ายประจำปี 2567 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 29,925,000 บาท
 งบประมาณการประเมินรายจ่ายประจำปี 2568 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 31,421,250 บาท
 งบประมาณการประเมินรายจ่ายประจำปี 2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 32,992,313 บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

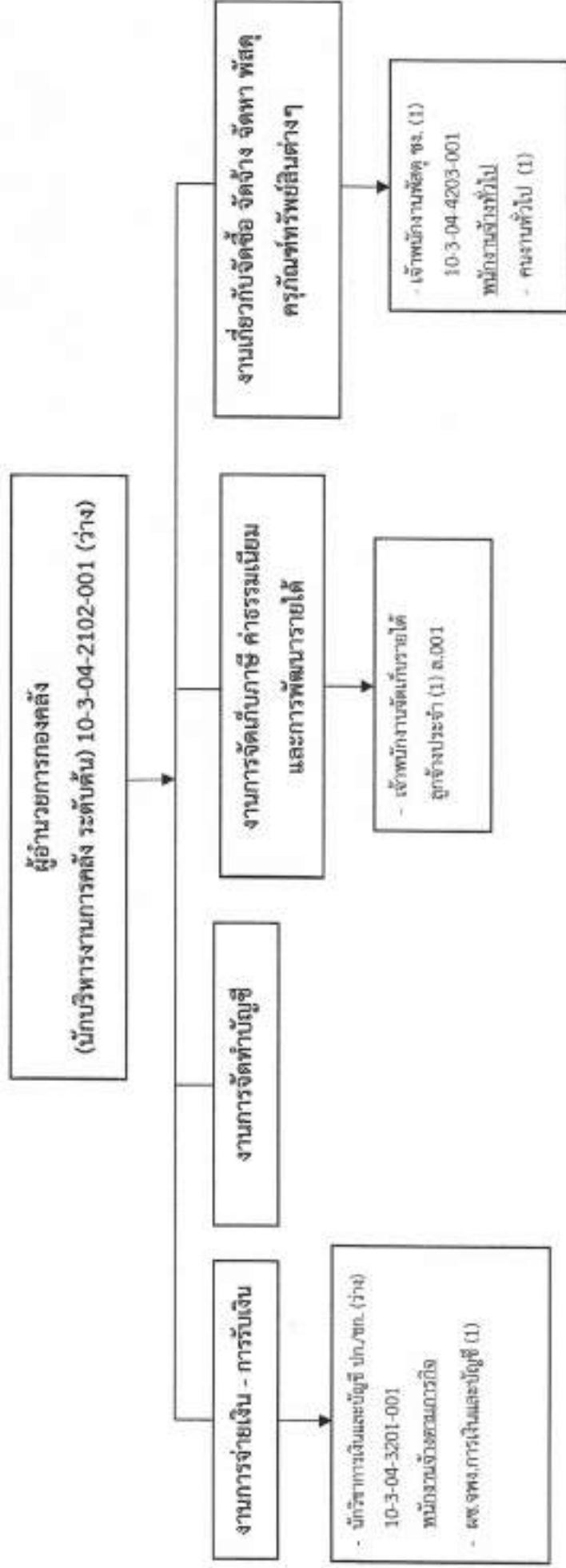


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



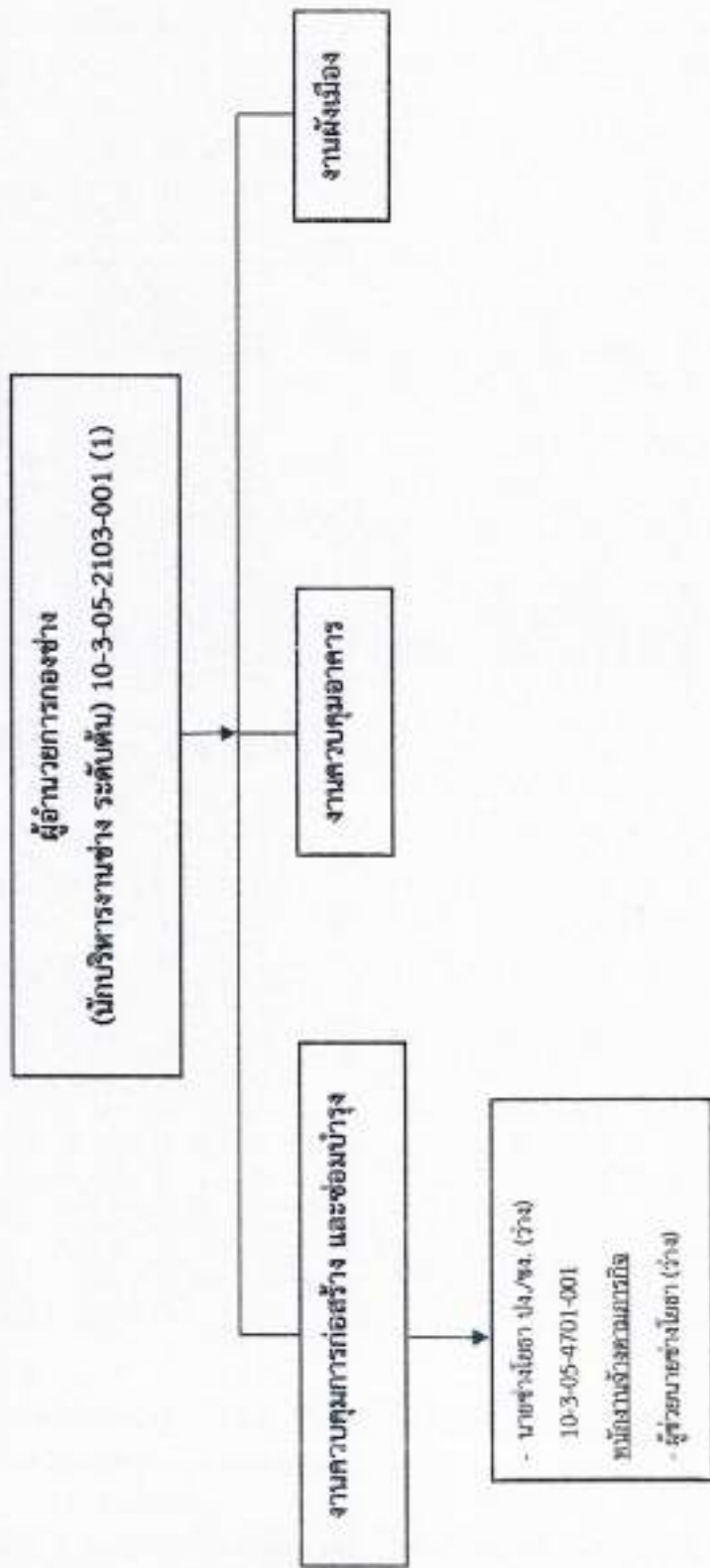
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.ง.	ช.ง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชอ.	สูง	กลาง	ต้น					
จำนวน (คน)	2	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	2/2	4/4	9/11

โครงสร้างองค์กร



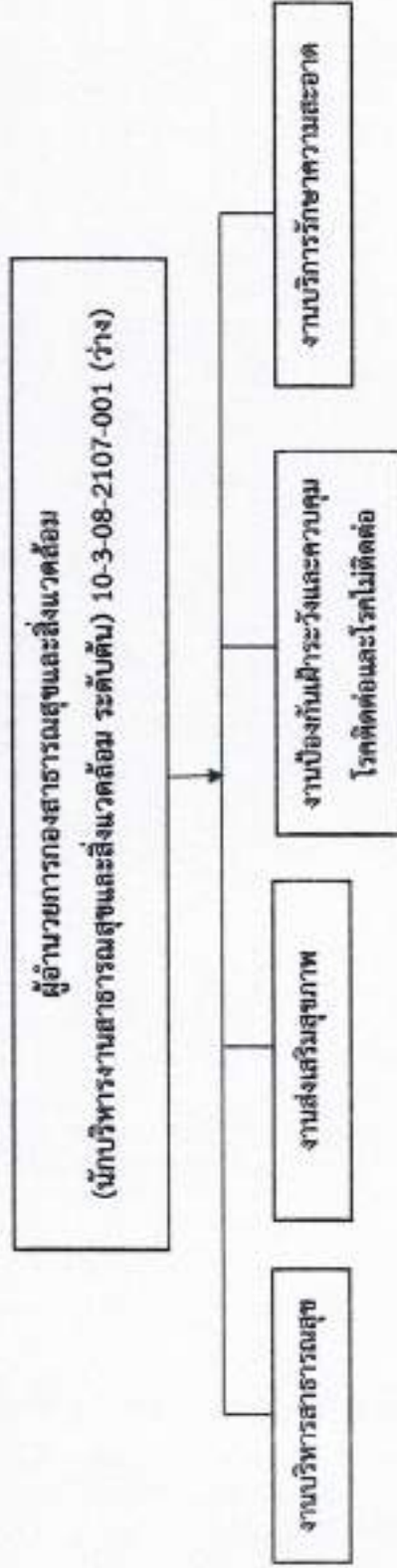
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชย.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1/1	1/1	1/1	4/6

โครงสร้างกองช่าง



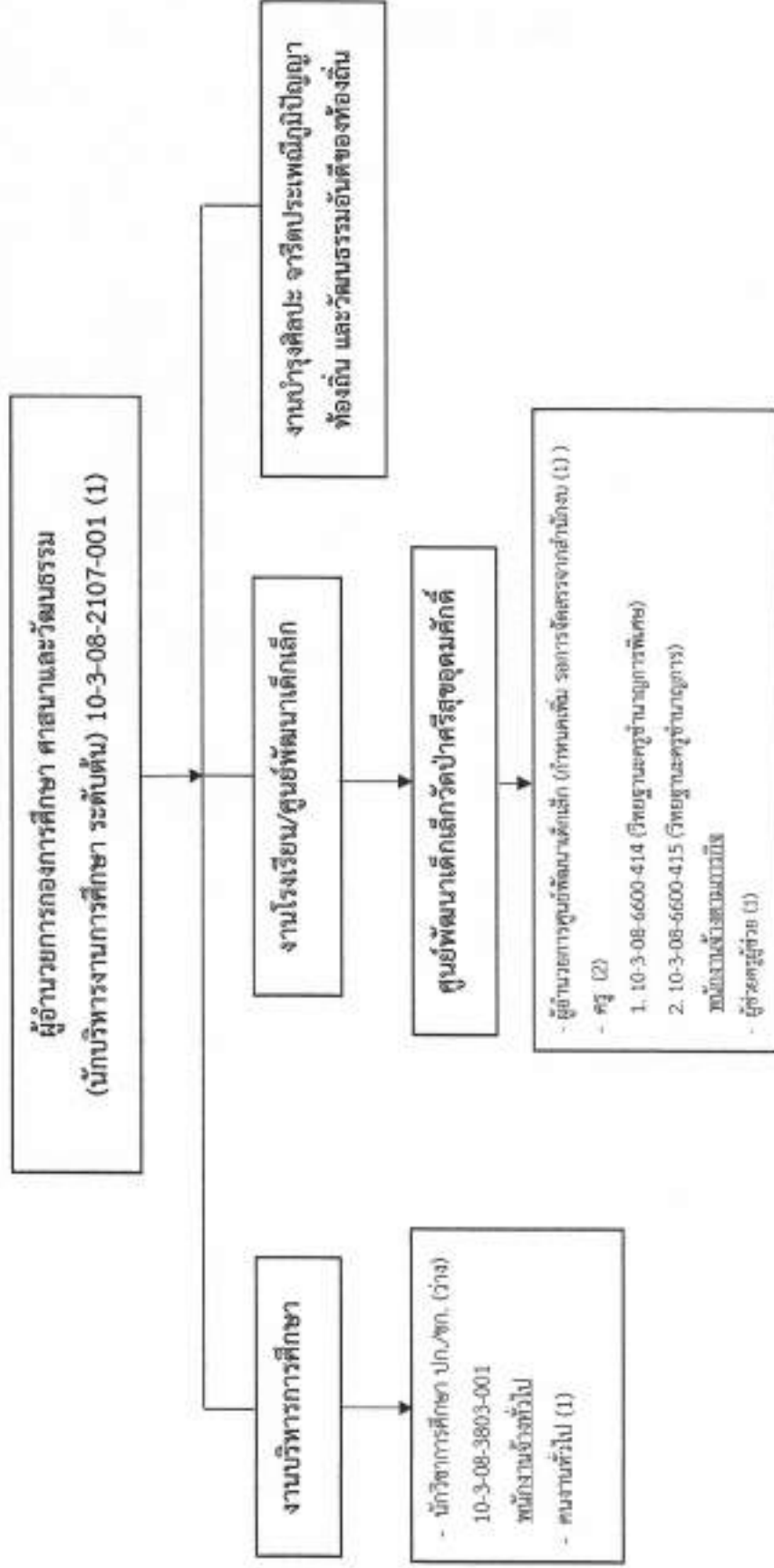
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.จ.	ช.จ.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ส.บ.	ค.ส.	สูง					
จำนวน (คน)	-	1	-	-	-	1	-	-	1/2	-	-/1	-	1/3

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



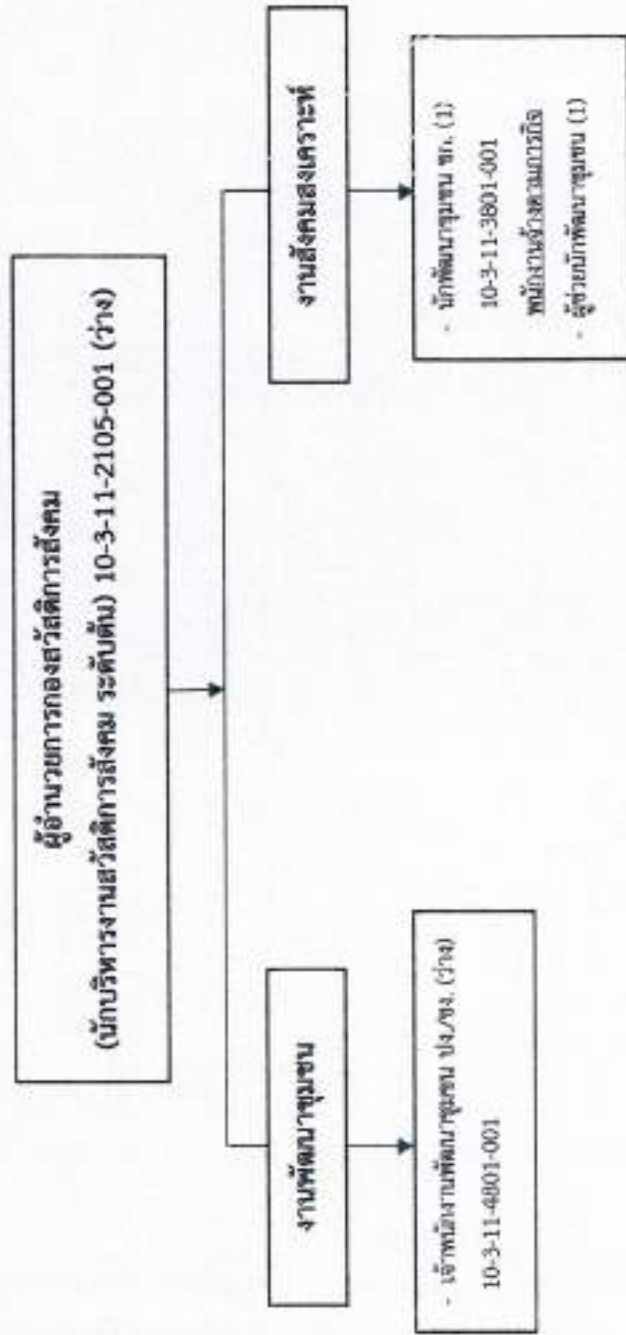
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนวยความสะดวก			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง เหมาภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ป.ค.	อ.ว.	ช.ก.	ช.พ.	ท.ท.	ต.บ.	ก.ส.ง.	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	1	-	-	-/1	-	-	-	-/1

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

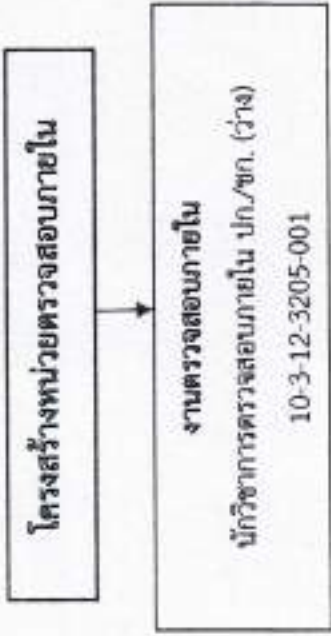


ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.๔	ช.๔	ช.๖	ช.๗	ช.๘	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	1	-	-	1	-	-	1/2	2/2	1/1	1/1	5/7

โครงสร้างของสวัสดิการสังคม



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการตัดสินใจ			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	ชก.	ปก.	ชช.	ต.	กล.	สูง					
จำนวน (คน)	1	-	1	-	-	1	-	-	1/3	-	1/1	-	2/4



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการตัดสินใจ			พนักงานส่วนตำบล	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.ก.	ช.ก.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ค.ส.	ค.ง.	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	1	-	-	-	-	-	-/1	-	-	-	-/1

ลำดับที่	ปี-สาขา	หน่วยงาน/โครงการ	การสนับสนุนด้านเงิน			การสนับสนุนด้านวัสดุ			งบสนับสนุน			หมายเหตุ
			งบดำเนินงาน	งบกลาง	งบอุดหนุน	งบดำเนินงาน	งบกลาง	งบอุดหนุน	งบดำเนินงาน	งบกลาง	งบอุดหนุน	
งบดำเนินงาน												
14	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้ประสานงานโครงการ (ได้รับวิทยากรอบรม)	คน	10-3-04-2102-001	ผู้ประสานงานโครงการ (ได้รับวิทยากรอบรม)	คน	393,600 (32,800x12)	62,000 (5,500x12)	-	435,600 (36,300)
15	-	-	10-3-04-3201-001	ผู้ประสานงานโครงการ	คน/ชม.	10-3-04-3201-001	ผู้ประสานงานโครงการ	คน/ชม.	353,320 (29,510x12)	-	-	353,320 (29,510)
16	โครงการบูรณาการ	ศูนย์บริการทศ	10-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่โครงการ	ชม.	10-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่โครงการ	ชม.	324,360 (27,030x12)	-	-	324,360 (27,030)
งบกลาง												
17	งบกลาง	ศูนย์บริการทศ	0.001	เจ้าหน้าที่โครงการ	-	0.001	เจ้าหน้าที่โครงการ	-	240,480 (20,040x12)	-	-	240,480 (20,040)
งบอุดหนุน												
18	งบอุดหนุน	ศูนย์บริการทศ	-	ผู้ประสานงานโครงการ	-	-	ผู้ประสานงานโครงการ	-	210,000 (17,500x12)	-	-	210,000 (17,500)
งบอุดหนุน												
19	งบอุดหนุน	ศูนย์บริการทศ	-	บุคลากร	-	-	บุคลากร	-	106,000 (8,833x12)	-	-	106,000 (8,833)
งบดำเนินงาน												
20	งบดำเนินงาน	ศูนย์บริการทศ	10-3-05-2103-001	ผู้ประสานงานโครงการ (ได้รับวิทยากรอบรม)	คน	10-3-05-2103-001	ผู้ประสานงานโครงการ (ได้รับวิทยากรอบรม)	คน	468,960 (39,080x12)	42,000 (3,500x12)	-	510,960 (42,580)
21	-	-	10-3-05-4701-001	บุคลากร	คน/ชม.	10-3-05-4701-001	บุคลากร	คน/ชม.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900 (24,825)
งบอุดหนุน												
22	-	-	-	ผู้ประสานงานโครงการ	-	-	ผู้ประสานงานโครงการ	-	136,000 (11,333x12)	-	-	136,000 (11,333)
งบอุดหนุน												
23	-	-	10-3-06-2104-001	ผู้ประสานงานโครงการ (ได้รับวิทยากรอบรม)	คน	10-3-06-2104-001	ผู้ประสานงานโครงการ (ได้รับวิทยากรอบรม)	คน	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (36,300)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราส่วนเต็ม			กรอบอัตราส่วนไม่			รวม			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
กรมการศึกษานานาชาติ												
24	นางสาวจี รุ่งโรจน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษานานาชาติ	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ศบ	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ศบ	442,320 (36,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	884,320
25	-	-	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.บ.ช.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.บ.ช.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 (ป.บ.ช.)
หน่วยงานอื่นของรัฐ												
26	นายสมชาย วัฒนศิริ	ป.บ.	-	คณะกรรมการ	-	-	คณะกรรมการ	-	188,000 (15,660x12)	-	-	188,000 (15,660x12)
หน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่รัฐ												
27	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รวมค่าจ้าง จากจ้างทำ
28	นายสมชาย วัฒนศิริ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-414	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10-3-08-6600-414	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	353,320 (29,440x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	487,720 (เงินอุดหนุน)
29	นายบุญ สี่ชูบุษ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-415	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-415	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	353,160 (29,430x12)	42,000 (3,500x12)	-	395,160 (เงินอุดหนุน)
หน่วยงานอื่นนอกภาครัฐ												
30	นายสมชาย วัฒนศิริ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	280,320 (23,360x12)	-	-	280,320 (เงินอุดหนุน - งบกลาง)
หน่วยงานอื่นของรัฐ												
31	-	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานการศึกษา)	ศบ	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานการศึกษา)	ศบ	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ป.บ.ช.)
32	นายสุวิทย์ เภสัชเวช	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักศึกษานานาชาติ	ศบ	10-3-11-3801-001	นักศึกษานานาชาติ	ศบ	429,240 (35,770x12)	-	-	429,240

ลำดับที่	ปีงบประมาณ	วัตถุประสงค์	โครงการทำดีสืบ			โครงการทำดีใจ			งบสิ้น			หมายเหตุ
			งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	
33	-	-	10-3-11-4801-001 (เจ้าพนักงานพิเศษฯ)	16,764	10-3-11-4801-001 (เจ้าพนักงานพิเศษฯ)	14,764	-	297,900	-	-	297,900	297,900 (กำไร)
งบดำเนินงาน												
34	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	-	-	ผู้ช่วยพิเศษฯ	-	195,720	(16,310x12)	-	-	195,720	195,720 (กำไร)
งบดำเนินงาน												
35	-	-	10-3-12-3205-001 (เจ้าพนักงานพิเศษฯ)	16,764	10-3-12-3205-001 (เจ้าพนักงานพิเศษฯ)	16,764	355,320	(29,610x12)	-	-	355,320	355,320 (กำไร)

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 การพัฒนาจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกรอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการมิไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของคนที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล เกษมชนาว เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการและเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลงอันจะเห็นจากการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
 ที่ ๑๓๖ / ๒๕๖๖
 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕, ๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๔๐๔.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเสกธ สากุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กรมบริหารงานบุคคล ส่วนนักปลัด... องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว... ๐.๔๕๐๕.๖๐๐๕
ที่ ขย ๘๓๓๐๑/..... วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง... ขอลเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖


เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- | | | |
|------------------|---|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | จำนวน ๑ ฉบับ |
| | ๒. วาระการประชุมฯ | จำนวน ๑ ฉบับ |

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๔๐๕.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ที่ ๑๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมเตรียมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ) 
(นางสาววิรินทร์ฐา เมธินุนวัฒน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการแผนฯ

ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม..... ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม.....

(ลงชื่อ)..... ปัทมา..... กรรมการ
(นางปราณี รุจิกุลรัตน์)
ผอ.กองการศึกษาฯ

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นางสาวสุรวิรัตน์ ประกอบบรรการ)
นักพัฒนาชุมชนฯ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม..... ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นางสาวกัญญาวรรณ แพงตะคุ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นายเงิน เทียวประสงค์)
ผู้อำนวยการกองช่าง

รองปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว/กรรมการ

เข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นางสาวสุวิภา ยุทธไชโย)
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว/ประธานกรรมการ

ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นายสเดท สากุลรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
ที่ ๑๓๖ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕, ๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสเทท สากุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
ครั้งที่ 1/2566

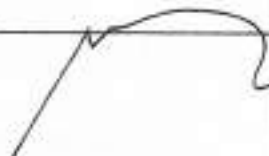


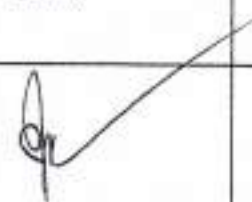

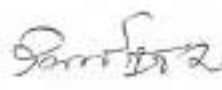
วันที่ 23 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น.
ณ. ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
1.1 แผนอัตรากำลัง 3 ปี 2564 - 2566 จะสิ้นสุดลง ในวันที่ 30 กันยายน 2566
1.2 คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ที่ 136/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -
2569 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2566
- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
- การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ
.....
.....

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าเทนิจณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
 ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 23 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น.
 ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายเสถท สากุลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		ประธาน
2	นางสาวกฤษณา ยุทธไชโย รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
3	นายเงิน เทียวประสงค์ ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
4	นางปราณี รุจิกุลรัตน์ ผอ.กองการศึกษา ฯ	ปราณี	กรรมการ
5	นางสาวสุวิรัตน์ ประกอบวรการ นักพัฒนาชุมชนฯ รักษาราชการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
6	นางสาวกัญญาวรรณ แพงตะคุ หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
7	นางสาวรินทร์รฐา เมธินบุญวัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 23 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสเทธ สากุลรัตน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สเทธ สากุลรัตน์	ประธาน
2	นางสาวกุสุญา ยุทธไชโย	รองปลัด อบต. รรท.แทนปลัด อบต.	กุสุญา ยุทธไชโย	กรรมการ
3	นายเงิน เทียวประสงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เงิน เทียวประสงค์	กรรมการ
4	นางปราณี รุจิกุลรัตน์	ผอ.กองการศึกษา	ปราณี รุจิกุลรัตน์	กรรมการ
5	นางสาวสุรวิรัตน์ ประกอบวรการ	นักพัฒนาชุมชนฯ รรท.แทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม	สุรวิรัตน์ ประกอบวรการ	กรรมการ
6	นางสาวกัญญาวรรณ แพงตะคุ	หัวหน้าสำนักปลัด	กัญญาวรรณ แพงตะคุ	กรรมการ/เลขา
7	นางสาวรินทร์ธรา เมอินบุญวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	รินทร์ธรา เมอินบุญวัฒน์	ผช.เลขา

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ผู้ช่วยเลขานุการ ที่ประชุมพร้อมแล้วขอเชิญท่านนายก นายสเทธ สากุลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะมะนาว ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมโดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม
รายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสเทธ สากุลรัตน์: 1. แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 จะสิ้นสุดลง ในวันที่ 30 กันยายน
ประธานกรรมการ 2566 จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขึ้นใหม่
2. ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ที่ 136 /2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม
2566 โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567 – 2569 โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนงานและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการระงับค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง
จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น
แผนอัตราค่าจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตราค่าจ้างดังกล่าวอย่าง
น้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.
2. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับ
จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

	<p>3. ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น</p> <p>4. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ และใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน</p> <p>5. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p> <p>6. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข</p>
ที่ประชุม	รับทราบ
<u>ระเบียบวาระที่ 2</u>	เรื่อง รับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)
<u>ระเบียบวาระที่ 3</u>	เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)
<u>ระเบียบวาระที่ 4</u>	เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
นายสเดท สากุลรัตน์: นายก อบต. (ประธาน)	- การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569
	<p>การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลังสามปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน</p> <p>ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา สำหรับรายละเอียดการดำเนินการร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569) ผมขอให้ท่านรองปลัดฯ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่ประชุมทราบต่อไป</p>

น.ส.กฤษณา ยุทธไชโย:
รองปลัด รรท.ปลัดอบต.
กรรมการ

เนื่องจากแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 กำหนด
จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 จึงขอชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการร่าง
แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ปัจจุบันโครงสร้าง
ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มี 1 สำนัก 5 กอง
1 หน่วยงาน ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - งานราชการทั่วไป
 - งานบริหารงานบุคคล
 - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - งานนิติการ
 - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. กองคลัง รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน
 - งานการจัดทำบัญชี
 - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
 - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
3. กองช่าง รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
 - งานควบคุมอาคาร
 - งานผังเมือง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - งานบริหารสาธารณสุข
 - งานส่งเสริมสุขภาพ
 - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
 - งานบริการรักษาความสะอาด
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - งานบริหารการศึกษา
 - งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. กองสวัสดิการสังคม รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - งานพัฒนาชุมชน
 - งานสังคมสงเคราะห์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - งานตรวจสอบภายใน

นายสเทพ สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบกองคลังเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นางปราณี รุจีกุลรัตน์ : จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองคลังได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง
ผอ.กองการศึกษา ไว้ดังนี้
รรก.ผอ.กองคลัง พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองคลัง อำเภวยการ ต้น (ไม่มีคนครอง)
2. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง)
3. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (มีคนครอง)

ลูกจ้างประจำ

4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

6. คนงานทั่วไป (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) กองคลัง ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองคลัง อยู่ที่ 696,595+82,800 จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 8,41 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

นายสเทพ สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองคลังเสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม : เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองคลังเสนอ

นายสเทพ สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบกองช่างเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นายเงิน เทียวประสงค์ : จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองช่างได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง
ผอ.กองช่าง ไว้ดังนี้
พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองช่าง อำเภวยการ ต้น (มีคนครอง)
2. นายช่างโยธา ปง./ชง. (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

5. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ไม่มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2567-2569) กองช่าง ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองช่างอยู่ที่ 346,680÷82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.19 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายสเทพ สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองช่างเสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองช่างเสนอ

นายสเทพ สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นางสาวกัญญาวรรณ พงศตะคุ: จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รรค.ผอ.กองสาธารณสุข ได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยานวยการ ต้น (ไม่มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2567 - 2569) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ที่ 144,360÷82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.74 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายสเทพ สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขฯ เสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม: เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเสนอ

นายสเทพ สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นางปราณี รุจีกุลรัตน์ : จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองการศึกษาได้จัดทำกรอบ ผอ.กองการศึกษาฯ อัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ยานวยการ ต้น (มีคนครอง)

2. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

3. คนงานทั่วไป (มีคนครอง)

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ปัจจุบันที่มี
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าพะยอมจังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกวดป่าศรีสุขอุดมศักดิ์								
ครู (10-3-08-6600-414)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-415)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ/ชง) (10-3-11-4801-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	34	34	34	34	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ปัจจุบันที่มี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอป่าหน่อดงรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด /รองปลัด	2	2	2	2	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	11	11	11	11	-	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	3	3	3	3	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	6	6	6	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	4	4	4	4	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	34	34	34	34	-	-	-	

ที่ประชุม

รับทราบ

นายสเทศ สากุลรัตน์
นายกอบต.
(ประธาน)

จากข้อมูลที่ท่านรองปลัดได้แจ้งให้ทุกท่านทราบ ให้แต่ละส่วนราชการไปพิจารณา
การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และการปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไป
ตามมติที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความ
จำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตาม
มาตรา 35 ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 40 สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขอให้คณะกรรมการช่วยกันวิเคราะห์ ความจำเป็น ภารกิจ
หน้าที่ สำหรับการกำหนดเพิ่ม/ลด ตำแหน่งด้วย โดยให้อัดแนวทางตามหนังสือสำนักงาน
ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำ
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 และนำค่างานที่วิเคราะห์ที่ได้
แจ้งให้นักทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567 - 2569 และนัดประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลังอีกครั้ง ในวันที่ 26
มิถุนายน 2566 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว


ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

นายสเทศ สากุลรัตน์: มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มี ผมก็ขอขอบคุณ
นายก อบต. ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมครับ
(ประธาน)

ปิดประชุมเวลา 11.00 น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวรินทร์ฐา เมธินพูนสวัสดิ์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวกุสุมา ยุทธไชโย)
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสเทศ สากุลรัตน์)
ประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ๑๔๔๐๕.๒๑๑๘

ที่ ขย ๘๑๑๐๗/..... วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖


เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ฉบับ
- ๒. วาระการประชุมฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ที่ ๑๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และจากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ในวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ) 
 (นางสาวรินทร์ธรา เมอินบุญวัฒน์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 ผู้ช่วยเลขานุการแผนฯ

ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม..... ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม.....

(ลงชื่อ) ปราณี กรรมการ
(นางปราณี รุจิกุลรัตน์)
ผอ.กองการศึกษา

(ลงชื่อ) [Signature] กรรมการ
(นางสาวสุรรัตน์ ประกอบบรรการ)
นักพัฒนาชุมชนฯ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม..... ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม.....

(ลงชื่อ) [Signature] กรรมการ
(นางสาวกัญญาวรรณ แพงตะคุ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) [Signature] กรรมการ
(นายเงิน เทียวประสงค์)
ผู้อำนวยการกองช่าง

รองปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว/กรรมการ

เข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม.....

(ลงชื่อ) [Signature]
(นางสาวศุภญา มุทฺธโชโย)
รองปลัด อบต. รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว/ประธานกรรมการ

ทราบเข้าร่วมประชุม ไม่เข้าร่วมประชุม.....

(ลงชื่อ) [Signature]
(นายสเทพ สากุลรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
ที่ ๑๓๖ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕, ๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสเทพ สากุลรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
ครั้งที่ 2/2566

วันที่ 26 มิถุนายน 2566 เวลา 09.30 น.
ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว




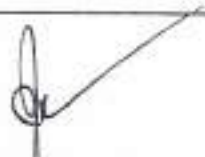


- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ร่าง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 1 /2566 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566
- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
- การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ
.....
.....

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอบ้านหมี่จตุรรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ครั้งที่ 2/2566

วันที่ 26 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสเตท สากุลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		ประธาน
2	นางสาวกฤษณา ยุทธไชโย รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
3	นายเงิน เทียวประสงค์ ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
4	นางปราณี รุจีกุลรัตน์ ผอ.กองการศึกษา ฯ	ปราณี	กรรมการ
5	นางสาวสุวีรัตน์ ประกอบวรการ นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
6	นางสาวกัญญาวรรณ แห่งตะคุ หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
7	นางสาววิรินทร์ฐา เมธินบุญวัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
ครั้งที่ 2/2566

วันที่ 26 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสเดท สากุลรัตน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สเดท สากุลรัตน์	ประธาน
2	นางสาวกฤษณา ยุทธไชโย	รองปลัด อบต. รรท.แทนปลัด อบต.	กฤษณา ยุทธไชโย	กรรมการ
3	นายเงิน เทียวประสงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เงิน เทียวประสงค์	กรรมการ
4	นางปราณี รุจีกุลรัตน์	ผอ.กองการศึกษา	ปราณี รุจีกุลรัตน์	กรรมการ
5	นางสาวสุวีรัตน์ ประกอบวรการ	นักพัฒนาชุมชน รรท.แทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม	สุวีรัตน์ ประกอบวรการ	กรรมการ
6	นางสาวกัญญาวรรณ แพงตะคุ	หัวหน้าสำนักปลัด	กัญญาวรรณ แพงตะคุ	กรรมการ/เลขา
7	นางสาวรินทร์ธรา เมธินบุญวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	รินทร์ธรา เมธินบุญวัฒน์	ผ.ช.เลขา

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสเดท สากุลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ร่าง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

นายสเดท สากุลรัตน์: จากการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2563 ได้ให้คณะกรรมการทุกท่านวิเคราะห์
นายก อบต.(ประธาน) คำนวณโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในค่าน
บุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน
อัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี ตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน
ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำ
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 และส่งให้นักทรัพยากรบุคคล
จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 บัดนี้ นักทรัพยากร
บุคคลได้จัดทำร่างดังกล่าวเรียบร้อยแล้วจึงนัดประชุม เพื่อพิจารณาร่างในวันนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว

น.ส.รินทร์รัฐา เมอินบุญยวัฒน์: จากการประชุมครั้งที่ 1 /2566 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566 ได้สรุป
ผู้ช่วยเลขานุการ รายงานการประชุมตามเอกสารที่ได้แจกให้ทุกท่านแล้วจึงขอให้ทุกท่านพิจารณา
และรับรอง รายงานการประชุม

ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

**ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)**

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมประชุมพิจารณา

นายสเทพ สากุลรัตน์: - การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี

นายก อบต. (ประธาน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

จากการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566 ได้ให้คณะกรรมการทุกท่าน
วิเคราะห์ค่างานโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย
ในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น
แผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปีตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน
ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผน
อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 และส่งให้นักทรัพยากรบุคคลจัดทำ
ร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 บัดนี้ นักทรัพยากรบุคคล
ได้จัดทำร่างดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผมจะให้ผู้รับผิดชอบแต่ละสำนัก กอง เสนอร่าง
ให้กรรมการทุกท่าน ให้ความเห็นชอบเพื่อที่จะได้เสนอ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ พิจารณา
ให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้แผนดังกล่าวต่อไป เชิญรองปลัดได้ชี้แจงกรอบอัตรากำลัง
และค่างานของ ปลัด อบต. และ รองปลัด อบต. ครับ

นางสาวกฤษณา ยุทธไชโย : จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
รองปลัด รรก.ปลัด เกษมะนาว มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง (ว่าง)
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ต้น (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ปลัด/รองปลัด ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปี
ที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของปลัด/รองปลัด
อยู่ที่ 207,820+82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.51 ราย ตามเอกสารแนบ และขอ
คงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

นายสเดท สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่รองปลัดเสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม : เห็นชอบตามที่รองปลัดเสนอ

นายสเดท สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบสำนักปลัดเสนอครับ
นายก อบต. (ประธาน)

นางสาวกัญญาวรรณ แพงตะสุ : จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564 - 2566) เต็ม สำนักปลัดได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง
หัวหน้าสำนักปลัด ไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. อำนวยการ ต้น (มีนครอง)
2. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (มีนครอง)
3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (มีนครอง)
4. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ไม่มีนครอง)
5. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ไม่มีนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีนครอง)
9. คนสวน (ทักษะ) (มีนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

8. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (มีนครอง)
9. แม่บ้าน (มีนครอง)
10. พนักงานขับรถตู้ชีพ (มีนครอง)
11. ยาม (มีนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2567-2569) สำนักปลัดได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของสำนักปลัด อยู่ที่ 1,304,805÷82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.76 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายสเดท สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบที่ผู้รับผิดชอบงานสำนักปลัดเสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม : เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานสำนักปลัดเสนอ

นายเสถ สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบกองคลังเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นางปราณี รุจีกุลรัตน์: จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองคลังได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง
ผอ.กองการศึกษา ไว้ดังนี้
รรก.ผอ.กองคลัง พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการ ต้น (ไม่มีคนครอง)
2. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง)
3. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (มีคนครอง)

ลูกจ้างประจำ

4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

6. คนงาน (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) กองคลัง ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองคลัง อยู่ที่ 696,595+82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 8.41 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

นายเสถ สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองคลังเสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม : เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองคลังเสนอ

นายเสถ สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบกองช่างเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นายเงิน เทียวประสงค์: จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองช่างได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง
ผอ.กองช่าง ไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการ ต้น (มีคนครอง)
2. นายช่างโยธา ปง./ชง. (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างความการกิจ

5. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ไม่มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2567-2569) กองช่าง ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองช่างอยู่ที่ 346,680+82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.19 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายเสถท สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองช่างเสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองช่างเสนอ

นายเสถท สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นางสาวกัญญาวรรณ แห่งตะคุ : จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รรค.ผอ.กองสาธารณสุข ได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อำนวยการ ต้น (ไม่มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2567 - 2569) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้เก็บสถิติ ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงาน รวมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ที่ 144,360+82,800 จำนวนตำแหน่งอัตรา ที่ต้องการ 1.74 ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตราค่าจ้างไว้ตามกรอบเดิม

นายเสถท สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขฯ เสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม: เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเสนอ

นายเสถท สากุลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นางปราณี รุจีกุลรัตน์ : จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองการศึกษาได้จัดทำกรอบ ผอ.กองการศึกษา อัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา อำนวยการ ต้น (มีคนครอง)

2. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

3. คนงาน (มีคนครอง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าศรีสุขอุทุมศักดิ์

พนักงานครู อบต.

4. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) (มีคนครอง)

5. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2) (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

6. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2567-2569) กองการศึกษา ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกองการศึกษา อยู่ที่ 893,465-82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.79 ราย ตามเอกสารแนบ และตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 ได้กำหนดให้เพิ่มอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไร่จำนวน 1 อัตรา โดยไม่ต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและไม่ต้องกำหนดเลขประจำตำแหน่ง จนกว่าจะได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างจากสำนักงบประมาณส่วนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่เดิมจึงยังคงไว้ตามกรอบเดิม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา อำนวยการ ตำบล (มีคนครอง)

2. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าศรีสุขอุทุมศักดิ์

3. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา (กำหนดเพิ่ม รอกการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ)

พนักงานครู อบต.

4. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) (มีคนครอง)

5. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2) (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

6. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

7. คนงาน (มีคนครอง)

นายเสถศ สากุลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา เสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เสนอ

นายเสถศ สากลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบ กองสวัสดิการสังคมเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

น.ส.สุจีรัตน์ ประกอบวารการ : จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม กองสวัสดิการสังคมได้จัดทำกรอบ
รรก.ผอ.กองสวัสดิการสังคม อัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม 1 ตำแหน่ง (ไม่มีคนครอง)
2. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (มีคนครอง)
3. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569) กองสวัสดิการสังคม ได้เก็บสถิติปริมาณงาน
ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกอง
สวัสดิการสังคมอยู่ที่ 420,530+82,800 จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 5.08 ราย
ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

นายเสถศ สากลรัตน์ : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสวัสดิการฯ เสนอหรือไม่ ครับ
นายกอบต. (ประธาน)

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ ผู้รับผิดชอบงานกองสวัสดิการสังคม เสนอ

นายเสถศ สากลรัตน์ : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบ หน่วยตรวจสอบภายในเสนอครับ
นายกอบต. (ประธาน)

นางสาวกุสุมา ยุทธไชโย : จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) เดิม หน่วยตรวจสอบภายในได้จัดทำกรอบ
รองปลัด อบต. อัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569) หน่วยตรวจสอบภายในได้เก็บสถิติปริมาณ
งานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของ
หน่วยตรวจสอบภายในอยู่ที่ 116,880+82,800 จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 1.41 ราย
ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ ผู้รับผิดชอบงานหน่วยตรวจสอบภายในเสนอ

นายสเทพ สากุลรัตน์ : ขอให้นักทรัพยากรบุคคล สรุปอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. นายกอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประจำปี (ประธาน) งบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ว่ามีกี่อัตรา และภาระค่าใช้จ่ายเท่าไร

น.ส.วิรินทร์ฐา เมธีบุญวัฒน์ : องค์การบริหารเกาะมะนาว มีกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ตามร่างแผนฯ ผู้ช่วยเลขานุการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 จำนวน 35 อัตรา ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล 19 อัตรา มีคนครอง 8 อัตราว่าง 11 อัตรา
2. ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา มีคนครอง 1 อัตรา
3. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา (รอการจัดสรรจากสำนักง.)
4. พนักงานครู อบต. 2 อัตรา มีคนครอง 2 อัตรา
5. พนักงานจ้างตามภารกิจ 6 อัตรา มีคนครอง 5 อัตราว่าง 1 อัตรา
6. พนักงานจ้างทั่วไป 6 อัตรา มีคนครอง 6 อัตรา

ภาระค่าใช้จ่ายบุคคล 2567 – 2569 ดังนี้

- ปี 2567 ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น 11,496,021 คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 บวกเพิ่มร้อยละ 5
 $(28,500,00 \times 5\%) = 29,925,000$

คิดเป็นร้อยละ $(11,496,021 \times 100) + 29,925,000 = 38.42$

- ปี 2568 ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น 11,846,610 คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 บวกเพิ่มร้อยละ 5
 $(29,925,000 \times 5\%) = 31,421,250$

คิดเป็นร้อยละ $(11,846,610 \times 100) + 31,421,250 = 37.70$

- ปี 2569 ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น 12,201,753 คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 บวกเพิ่มร้อยละ 5
 $(31,421,250 \times 5\%) = 32,992,313$

คิดเป็นร้อยละ $(12,201,753 \times 100) + 32,992,313 = 36.98$

ที่ประชุม

รับทราบ

นายสเทพ สากุลรัตน์ : จากที่ผู้ช่วยเลขาฯ ได้รายงาน จะเห็นได้ว่างบประมาณภาระค่าใช้จ่ายจากการประมาณการ นายกอบต. (ประธาน) ค่อนข้างสูง มีความเห็นว่าจะให้คงอัตรากำลังไว้ตามแผนเดิมตามโครงสร้าง อบต.สามัญ กรรมการท่านอื่นมีอะไรจะเพิ่มเติมบ้าง หากไม่มีใครจะเพิ่มเติม หรือแสดงความคิดเห็น ก็ขอมติในที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ที่ประชุม

: เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) ต่อไป


นายสเทพ สากุลรัตน์ : มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการส่งร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี งบประมาณ นายกอบต. (ประธาน) พ.ศ. 2567 – 2569 เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เห็นชอบต่อไป

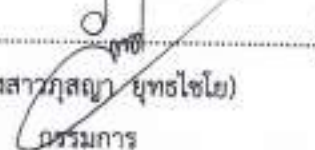
ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ


นายเสถ สากุลรัตน์ : มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณ

นายก อบต.(ประธาน) ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา 12.00 น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวรินทร์รฐา เมอินบุญวัฒน์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวกุสุมา ยุทธไชโย)
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายเสถ สากุลรัตน์)
ประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๒๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ประจำเดือนกันยายน เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสเดท สากุลรัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

สำเนาข้อมูล



ที่ ขย ๘๑๑๐๑/๕๓๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอป่าหน่วจังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๖๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ประจำปีเดือนกันยายน
เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศใช้แผนฯ อบต.เกาะมะนาว

จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ประจำปีเดือนกันยายน เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะมะนาว แล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้รายงานให้อำเภอป่าหน่วจังหวัด
ทราบเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสเทท สากุลรัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

สำนักปลัด อบต.

งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๕๐๕-๖๐๐๙

ผู้ประสานงาน นางสาวรินทร์รัฐา เมธินุณอวัฒน์

โทร. ๐๘๙ - ๕๐๘ - ๓๒๕๗

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้างาน
ผู้ตรวจ
ผู้พิมพ์
ผู้รับ

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



ที่ ขย ๘๑๑๐๑/๕๓๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอป่าหน่วจังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๖๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอป่าหน่วจังหวัดชัยภูมิ

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ประจำเดือนกันยายน
เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศใช้แผนฯ อบต.เกาะมะนาว จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ประจำเดือนกันยายน เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว แล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสกธ สากุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

สำนักปลัด อบต.

งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๔๐๕-๖๐๐๙

ผู้ประสานงาน นางสาวรินทร์ฐา เมธินบุญวัฒน์

โทร. ๐๘๙ - ๕๐๘ - ๓๒๕๗

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้าสาขา
ผู้ตรวจ
ผู้พิมพ์
ผู้รับ

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๓๖๕๓

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์
www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรเทพ วัชกีกุล)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๓๓๐๘

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๗.๕๐ น.

ณ ห้องประชุมภูแลนคา ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

๓.๑ รับทราบสรุปผลการดำเนินการทวงวินัยพนักงาน/ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทวงวินัย และ
การให้ออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

๓.๒ รับทราบสรุปรายละเอียด กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.
จังหวัดชัยภูมิ) มีมติเห็นชอบให้หรือ ก.อบต.

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบสรุปผลการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗
กรกฎาคม ๒๕๖๖ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

๔.๓ รับทราบรายงานการหันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๔.๓

๔.๔ รับทราบการปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๔.๔

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑

๕.๒ เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๒

๕.๓ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓.๑ - ๕.๓.๒

๕.๔ เห็นชอบการให้โอน - รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๔.๑ - ๕.๔.๕

๕.๕ เห็นชอบการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๕

๕.๖ เห็นชอบการให้อ้ายพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖

- ๕.๗ เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗
- ๕.๘ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป เป็นประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘
- ๕.๙ เห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙
- ๕.๑๐ เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐
- ๕.๑๑ เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๑
- ๕.๑๒ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒
- ๕.๑๓ เห็นชอบให้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบค.) เป็นหน่วย ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
- ๕.๑๔ เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- ๕.๑๕ เห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เพื่อให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๕
- ๕.๑๖ เห็นชอบออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ เป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานขององค์การ บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๖
- ๕.๑๗ การพิจารณาการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติ
- ๕.๑๘ การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

