

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง
อำเภอสุวรรณโลก จังหวัดสุโขทัย

สำนักงานปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง
โทร/โทรสาร. ๐-๕๕๙๕-๓๑๑๓
อำเภอสุวรรณโลก จังหวัดสุโขทัย
WWW.khlongkrachong.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างเหมาะสม คำนึงค่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.คลองกระเจง	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.คลองกระเจง	๑๒
๖. การกิจหลักและการกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๑
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล	๓๑

ภาคผนวก

- ◆ คำสั่ง อบต.คลองกระเจง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- ◆ ประกาศ อบต.คลองกระเจง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ส่วนราชการ
- ◆ บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
- ◆ ประกาศ อบต.คลองกระเจง เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- ◆ คำสั่ง อบต.คลองกระเจง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของ อบต.คลองกระเจง
- ◆ ประกาศ อบต.คลองกระเจง เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.คลองกระเจง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. และของ รัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๒. แผนอัตรากำลังของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี ต้องมีการกำหนดว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๓. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ และต้องคำนึงจำนวนลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

๔. เมื่อ อบต. ได้กำหนดตำแหน่งใดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์แล้ว ให้ อบต. ดำเนินการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลังด้วย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จึงได้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสม ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่ประกาศหลักเกณฑ์กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจงเป็นประธาน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีหัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน

/นอกจากนั้น...

นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

✚ ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

✚ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

✚ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป

การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

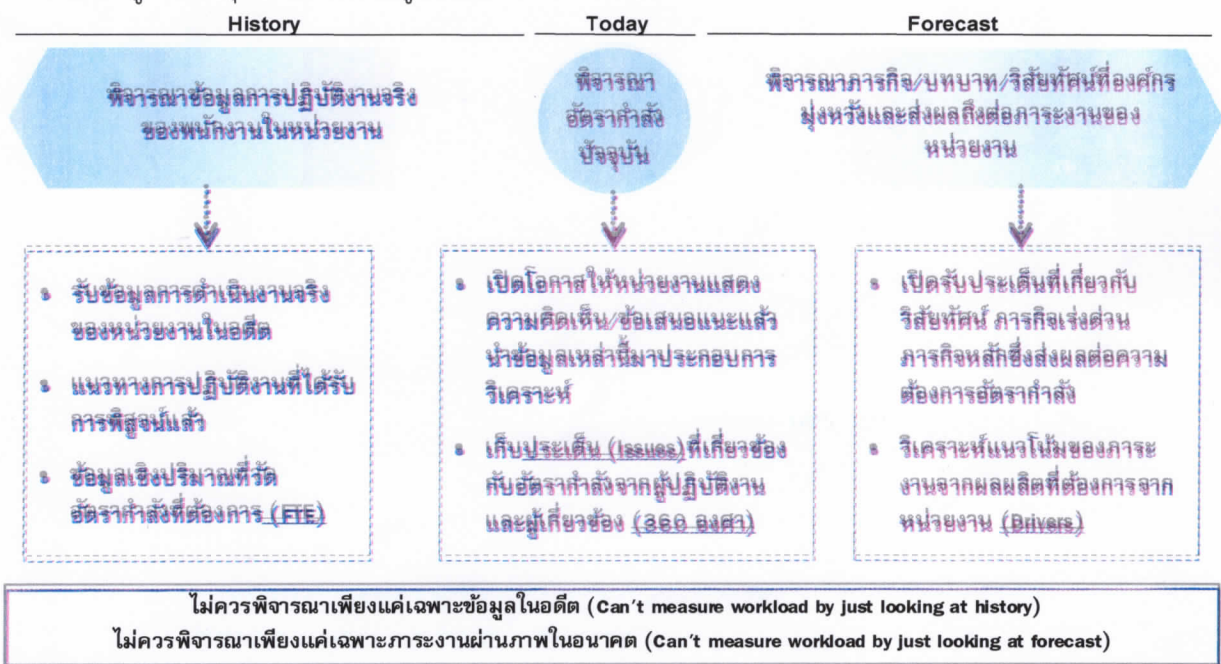
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

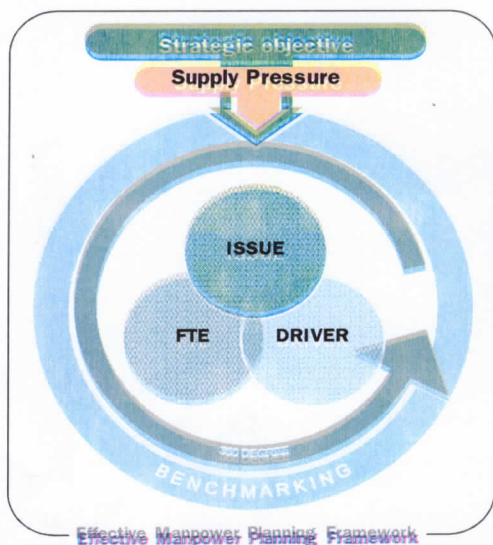
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการ...

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้

$230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

➤ ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ที่ประชาชนประกอบอาชีพทำสวน และพื้นที่ที่เสี่ยงต่อภัยน้ำท่วม จึงทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.

ในการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ อบต.

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนส่วนใหญ่เป็นดินลูกรัง
- ๑.๒ ปัญหาการชำรุดเสียหายของถนนภายในหมู่บ้าน เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขัง และประชาชนไม่ยอมให้ตัดถนนผ่านที่ดินของตนเอง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะริมทางไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วม

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาขาดการรวมกลุ่ม เพื่อประกอบอาชีพเสริม
- ๒.๒ ปัญหาการขาดพื้นที่ทำกิน และขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้ในด้านเศรษฐกิจแผนใหม่ และเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง
- ๒.๔ ปัญหาการขาดตลาดเพื่อกระจายสินค้าในตำบล หรือแหล่งรวมสินค้าประจำตำบล
- ๒.๕ ปัญหาการขาดแหล่งเงินทุน และหน่วยงานที่สนับสนุนอย่างจริงจัง
- ๒.๖ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๓. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๓.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำทางการเกษตร
- ๓.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน และขาดระบบการชลประทานที่ถูกต้อง
- ๓.๓ ประชาชนผู้ใช้น้ำ ไม่มีความรู้เรื่องการจัดการน้ำให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่

๔. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๔.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านโภชนาการ และการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง
- ๔.๒ ขาดงบประมาณในการรักษาพยาบาลและสวัสดิการด้านการสาธารณสุขจากหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง

๔.๓ ขาดแคลนการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประชาชนขาดการตื่นตัวเรื่องสาธารณสุข และการวางแผนครอบครัว

๕. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕.๒ ปัญหาการขาดความสนใจและความร่วมมือกับหน่วยงานราชการในแนวทางที่จะดำเนินชีวิตให้ถูกต้องและมีคุณภาพ

- ๕.๓ ประชาชนขาดความร่วมมือในการรวมกลุ่มเพื่อจัดการด้านคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๕.๔ ประชาชนขาดการศึกษา หรือระดับการศึกษายังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
- ๕.๕ ขาดงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนด้านศูนย์ข้อมูลประจำตำบล

เพื่อกระจายข่าวสารภายในตำบล

๖. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ประชาชนขาดความรู้ด้านระบบนิเวศวิทยาและการจัดการป่าไม้ที่ถูกต้อง
- ๖.๓ ปัญหาการจัดการเรื่องน้ำและคุณภาพของดิน
- ๖.๔ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ไม่ถูกต้อง
- ๖.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- ๖.๖ ขาดงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลรับผิดชอบหรือไม่ได้ให้ความสนใจทรัพยากรธรรมชาติเท่าที่ควร

๗. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ สมาชิกสภาขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

- ๗.๓ ขาดงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและงบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ๗.๔ ประชาชนไม่เข้าใจเรื่องขององค์การบริหารส่วนตำบล และขาดการให้ความร่วมมือ

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ๘.๑ ปัญหาด้านยาเสพติดระบาดอย่างรุนแรง โดยเฉพาะเยาวชนในตำบล
- ๘.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล
- ๘.๓ ปัญหาขาดการรวมตัวของชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาทุกอย่างในตำบลระดับต้น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการขุดลอกคลอง หนอง บึง รวมถึงแม่น้ำยมสายเก่าที่ตื้นเขินใช้การไม่ได้

๑.๒ ซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนสายที่ชำรุด จัดสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและตำบล ให้มีการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ ต้องการงบประมาณที่จะบริหารจัดการน้ำให้สะอาดสำหรับการบริโภค โดยจัดหา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุน หรือการจัดการบริหารการใช้น้ำอย่างมีระบบ หรือแบ่งปันผลกำไรมาจัดซื้อเครื่องกรองน้ำเพื่อความสะดวกในการบริโภค

๒.๒ จัดหางบประมาณมาขุดลอกคลอง หนอง บึง แม่น้ำที่ใช้งานได้หรือตื้นเขิน จาก หน่วยงาน รพช. ชลประทาน อบต. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดการบริหารการใช้น้ำอย่างถูกต้องตามหลักชลประทาน

๒.๓ จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมในตำบล เช่น ขุดหนอง บึง จากที่ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เพื่อใช้ประโยชน์ทางการเกษตรสำหรับประชาชนในตำบล

๒.๔ จัดการอบรมสัมมนาผู้ใช้น้ำ ให้ทราบถึงประโยชน์และคุณค่าของน้ำ โดยต้องจัดการบริหารการใช้น้ำอย่างถูกต้องตามหลักการชลประทาน และให้ประชาชนทุกคนประหยัดน้ำและใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ต้องการงบประมาณ และการจัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพึ่งตนเอง

๓.๒ ต้องการให้สำรวจที่ดินในส่วนที่มีคนครอบครอง และจัดการออกเอกสารสิทธิ์สำหรับที่ดินที่ถูกต้อง โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดหาที่ดินให้กับคนยากไร้

๓.๓ จัดอบรม แนะนำ สัมมนาการเกษตรแผนใหม่และเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองโดยการจัดหางบประมาณมาสนับสนุน

๓.๔ จัดหาตลาดกลางประจำตำบล หรือตลาดชุมชนในหมู่บ้านหรือตำบลเพื่อเป็นการกระจายรายได้ในตำบลให้กินดีอยู่ดี

๓.๕ ส่งเสริมให้ฝึกอาชีพที่มั่นคงเพื่อให้คนมีงานทำและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น จัดหางบประมาณ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ฝึกอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้เพิ่มในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ โดยอาจเป็นรูปแบบสัมมนาการฝึกอาชีพ และการลงทุน เป็นต้น

๓.๖ ต้องการทุนในการประกอบการจากหน่วยงานราชการ หรือการให้กู้ยืมในรูปสหกรณ์ เพื่อประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว

๓.๗ เร่งให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง และเศรษฐกิจแบบพอเพียง สำหรับกลุ่มหรือประชาชนในตำบลอย่างทั่วถึงและเร่งด่วน เพื่อช่วยแก้ปัญหาได้ทันเวลา

๔. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๔.๑ ต้องการความรู้ ความเข้าใจเรื่องโภชนาการ การใช้ชีวิตที่ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ โดยจัดการหางบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การอบรม สัมมนา และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง

๔.๒ ต้องการให้มีการรักษาพยาบาล โดยจัดให้มีสวัสดิการฟรีอย่างทั่วถึง จัดหางบประมาณจากรัฐบาล กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ จัดหางบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ให้มีความอุดมสมบูรณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อสภาพนิเวศวิทยาที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นต่อไป

๔.๔ เร่งให้ความรู้ด้านระบบนิเวศวิทยาให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืนตลอดไป

๔.๕ ต้องการจัดการเรื่องน้ำ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้ด้านการใช้น้ำอย่างถูกต้อง การรักษาคุณภาพดินอย่างถูกวิธี รวมถึงต้องการให้หน่วยงานแนะนำวิธีบำรุงรักษาดินเพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

๕. ความต้องการด้านการเมือง และการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ต้องการให้ความรู้แก่สมาชิกสภาฯ ให้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองและระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิธีอบรม สัมมนา หรือการออกระเบียบ ข้อบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหรือปรึกษาหน่วยงานที่กำกับดูแลที่สูงขึ้นไปในกรณีการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีระเบียบหรือกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน เพื่อความถูกต้องในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

๕.๒ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรม หรือรับฟังการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาตำบลและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ จัดทำผังเมืองตำบลเพื่อเป็นการจัดระบบตามหลักการผังเมือง

๖. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๖.๑ ต้องการให้มีการสอดส่องดูแลปัญหายาเสพติดในตำบล โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจตราภายในตำบลให้ทั่วถึงและสม่ำเสมอ และจัดหางบประมาณมาสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การอบรมเรื่องโทษและปัญหาของยาเสพติด รวมถึงเรื่องการรักษาเพื่อการแก้ปัญหายาเสพติดเพื่อแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงอย่างเป็นระบบ

๖.๒ ต้องการหน่วยงานบริการประชาชนตำบล เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมถึงการจัดให้มีเวรยามดูแลอย่างทั่วถึง

๖.๓ เร่งระดมให้ความรู้ การรวมตัว รวมกลุ่มทางการเกษตร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการและขายสินค้าทางการเกษตร กำจัดพ่อค้าคนกลางเพื่อให้มีอำนาจต่อรองมากขึ้น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|--|----------------|
| ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ | (มาตรา ๑๖ (๒)) |
| ๒) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ | (มาตรา ๑๖ (๓)) |
| ๓) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ | (มาตรา ๑๖ (๔)) |
| ๔) การสาธารณสุข | (มาตรา ๑๖ (๕)) |
| ๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร | (มาตรา ๑๖ (๖)) |
| ๖) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก | (มาตรา ๖๗ (๑)) |
| ๗) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร | (มาตรา ๖๘ (๑)) |
| ๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น | (มาตรา ๖๘ (๒)) |
| ๙) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ | (มาตรา ๖๘ (๓)) |

๕.๒ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|--|----------------|
| ๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ | (มาตรา ๑๖ (๖)) |
| ๒) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน | (มาตรา ๑๖ (๗)) |
| ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว | (มาตรา ๑๖ (๘)) |

- ๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มการเกษตร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๘) กิจการการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๙) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี - (มาตรา ๑๖ (๑๐))
คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๔) ส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- ๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ - (มาตรา ๖๘ (๔))
และสวนสาธารณะ

๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย - (มาตรา ๑๖ (๑๗))
ของบ้านเมือง
- ๒) การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- ๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุน - (มาตรา ๑๖ (๓๐))
การป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)), (๖๘ (๑๓))
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙)), (๖๗ (๔))

๕.๕ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- ๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- ๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๖ ด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - (มาตรา ๖๗ (๘), ๑๖ (๑๑))
และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ - (มาตรา ๑๖ (๒๔))

ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

/๒) รักษาความสะอาด...

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และ - (มาตรา ๖๗ (๒))
ที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓) คัดกรองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))

๔) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

๕.๘ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และ - (มาตรา ๑๖ (๑๕))

สิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๔) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))

๕) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))

๖) การออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อบังคับใช้ในตำบลโดยไม่ขัดต่อ - (มาตรา ๗๑)

กฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗) การทำกิจกรรมนอกเขตหรือร่วมกับหน่วยงานบริหารราชการ (มาตรา ๗๓)

ส่วนท้องถิ่น

หมายเหตุ มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากภารกิจทั้ง ๘ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ
แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระฉับได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระฉับ ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจ
รองที่ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมการเกษตร กิจการสหกรณ์ และการประกอบอาชีพของราษฎร

๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสาธารณสุข

ภารกิจรอง

๑. ด้านการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.

คณะผู้บริหาร มีนโยบายส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของ อบต. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี มีการระดมความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประเมินสรุปปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล โอกาสและศักยภาพในการบริหารงานบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ก.อบต. กำหนดให้ อบต.คลองกระเจง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรม ๕ ส่วน

๒. ผู้บริหารให้การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรของ อบต. โดยการจัดสรรงบประมาณให้ทุนการศึกษา และตั้งงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของ อบต. มีจำนวนจำกัด

๒. บุคลากรของ อบต. ยังมีความกระตือรือร้นในการศึกษาเพิ่มเติมน้อย

๓. ขาดแคลนบุคลากรในงานวิชาชีพที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น งานสาธารณสุข งานโยธา

โอกาส (O : Opportunity)

๑. สถานที่ตั้งของ อบต. มีความเหมาะสม มีเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างจังหวัด และอำเภอใกล้เคียง การเดินทางสะดวกรวดเร็ว

๒. อาคารสำนักงาน ของ อบต. มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย แยกเป็นสัดส่วน

๓. ภาครัฐให้ความสำคัญ และส่งเสริมสนับสนุนในการจัดอบรมหรือส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรของท้องถิ่น

อุปสรรค (T : Threat)

๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการจากภาครัฐยังไม่ชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง

๒. การกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล **ขนาดกลาง** โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ (ส่วนราชการอื่น อบต.กำหนดเพิ่มได้) ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการครบทั้ง ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้นดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา พนักงานครู อบต.๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานในส่วนราชการ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นสายงานวิชาชีพ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบจำนวนมากถึง ๙ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรมากกว่า ๕,๐๐๐ คน

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้กำหนดภารกิจด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การเมืองการบริหาร และการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดให้งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน กองคลัง งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขโรค และงานผังเมือง ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน กองช่าง งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และงานรักษาความสะอาด ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานกิจการโรงเรียน ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน – ใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เก่า)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ใหม่)	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง ๑. สำนักงานปลัด อบต. ➤ นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - นักการ - พนักงานขับรถยนต์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - นิติกรชำนาญการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. - พนักงานสูบน้ำ - พนักงานขับรถกู้ชีพ (กู้ภัย) - พนักงานดับเพลิง ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง ๑. สำนักงานปลัด อบต. ➤ นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - นักการ - พนักงานขับรถยนต์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - นิติกรชำนาญการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. - พนักงานสูบน้ำ - พนักงานขับรถกู้ชีพ (กู้ภัย) - พนักงานดับเพลิง ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	(ว่าง ๑ อัตรา)
๒. กองคลัง ➤ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒. กองคลัง ➤ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ➤ นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น ๓.๑ งานก่อสร้าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ➤ นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น ๓.๑ งานก่อสร้าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ➤ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ปก./ชก. ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - พนักงานประจํารถบรรทุกขยะ - พนักงานประจํารถบรรทุกขยะ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ➤ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ชง. ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ปก. ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - พนักงานประจํารถบรรทุกขยะ - พนักงานประจํารถบรรทุกขยะ ๔.๔ งานบริหารทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ว่าง ๑ อัตรา)
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ➤ นักบริหารการศึกษา ระดับต้น ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - ครู คศ.๑ - ผู้ดูแลเด็ก	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ➤ นักบริหารการศึกษา ระดับต้น ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา ปก. ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก ๕.๔ - งานบริหารทั่วไป	(ว่าง ๑ อัตรา)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าโดยสรุปดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีภารกิจหน้าที่หลายด้านในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ เช่น งานโครงการ, ตามนโยบายรัฐบาล งานด้านบุคคล งานด้านกฎหมาย งานด้านการส่งเสริม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกู้ภัย (กู้ชีพ) และงานอื่นๆ

๒. กองคลัง มีภารกิจด้านการพัฒนารายได้โดยมุ่งเน้นการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เมื่อได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยตามโครงการแล้ว จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีข้อมูลรายละเอียดสำหรับการจัดเก็บภาษี รวมทั้งค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตต่างๆ ไว้อย่างสมบูรณ์ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งรัดติดตามจัดเก็บรายได้ได้อย่างครบถ้วนและเป็นธรรมแก่ผู้มีหน้าที่เสียภาษีอย่างแท้จริง การจัดเก็บมีระบบที่แน่นอน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยการนำระบบแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน มาใช้ในการจัดเก็บภาษี ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำ การปรับปรุงข้อมูลการใช้และการจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อมูลในการจัดเก็บภาษีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถนำข้อมูลแผนที่ภาษีไปใช้ในการวางแผนพัฒนาด้านอื่น อีกทั้งยังมีการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินการบ่อยครั้ง

๓. กองช่าง มีภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภคต่างๆ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมต่างๆ

๕. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม มีภารกิจด้านการส่งเสริมและการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณีในด้านต่างๆ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ดังต่อไปนี้

ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่ปรับโครงสร้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ดังนั้น จึงควรกำหนดบุคลากรเพิ่มตามกรอบอัตรา เท่าที่จำเป็นเพื่อรองรับภารกิจ ดังนี้

/กรอบอัตรากำลัง...

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑. สำนักงานปลัด อบต.												
หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยความสะดวก	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	นักการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานขับรถกู้ชีพ (กู้ภัย)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด				๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๐	๐	๐	๐	

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๒. กองคลัง													
ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	+๑	๑	๑	-	-	-	-		
๒.๒ งานการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	-		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
รวมกองคลัง					๖	๗	๘	๐	๐	๐	๐		
๓. กองช่าง													
ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๓.๑ งานก่อสร้าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๓.๔ งานผังเมือง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
รวมกองช่าง					๒	๒	๒	๐	๐	๐	๐		

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม												
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา												
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	ครู	ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					๓	๔	๔	๔	๐	๐	๐	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและ	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	-	-	๑	๑	-	-	-	-	
๔.๓ งานรักษาความสะอาด	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					๕	๖	๗	๗	๐	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

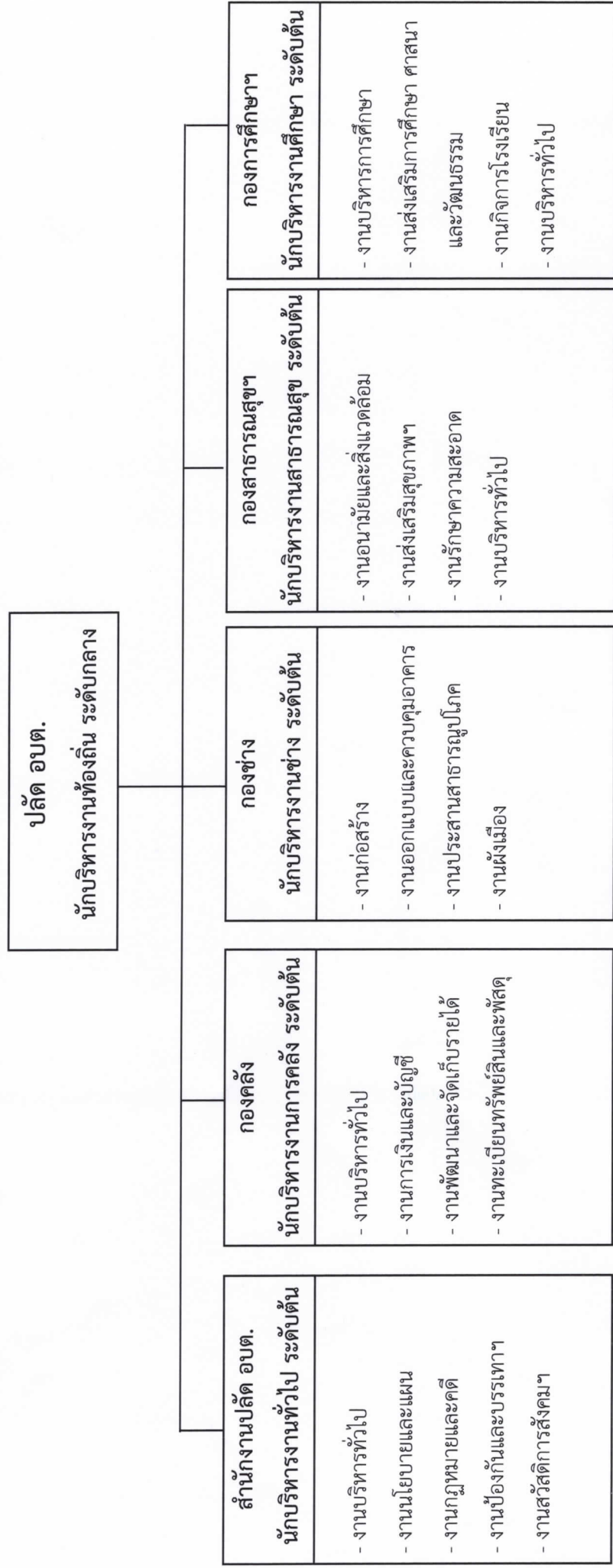
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องสิ้นช่วงระยะ ๓ ปี			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
					จำนวน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๔๑๓,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๔๒๙,๑๒๐	๔๔๕,๕๖๐	๔๖๒,๐๐๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการ	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๓๓๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๖,๒๐๐	๓๕๖,๑๖๐	
๔	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๒๙๗,๗๒๐	๓๐๙,๙๖๐	๓๒๒,๙๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๖,๗๒๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๔๐๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ป.ง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ลูกจ้างประจำถ่ายโอน
๙	พนักงานสูบน้ำ		-	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๐๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๕,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
	พนักงานจ้าง																	ว่าง
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	๒๑๐,๕๓๘	๑	๑	๑	-	-	๘,๔๒๒	๘,๗๕๘	๙,๐๐๙	๒๑๘,๙๕๙	๒๒๗,๗๗๗	๒๓๖,๘๒๖	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๔๙,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๙๘๐	๖,๒๒๐	๖,๔๖๘	๑๕๕,๔๕๑	๑๖๑,๗๑๐	๑๖๘,๑๗๙	
๑๒	นักการ	-	-	๑	๑	๑๔๖,๗๖๕	๑	๑	๑	-	-	๕,๘๗๑	๖,๑๑๕	๖,๓๕๐	๑๕๒,๖๓๕	๑๕๘,๗๔๑	๑๖๕,๐๙๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถกู้ชีพ (กู้ภัย)	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๖	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการ	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑	๒๗๕,๔๖๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๒๘๗,๓๔๐	๒๙๙,๕๘๐	๓๑๒,๕๔๐	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑	๒๔๗,๘๖๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๕๗,๑๐๐	๒๖๕,๙๘๐	๒๗๔,๙๘๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	+๑	๑	-	+๑	๐	๔,๖๙๒	๔,๘๘๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๔๙๒	๑๒๒,๓๗๓	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	๑๖๑,๘๖๖	๑	๑	๑	-	-	๖,๔๗๕	๖,๗๓๔	๗,๐๐๓	๑๖๘,๓๔๐	๑๗๕,๐๗๔	๑๘๒,๐๗๗	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑๑๗,๓๑๒	๑	๑	๑	-	-	๔,๖๙๒	๔,๘๘๐	๕,๐๗๕	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๕	๑๓๑,๙๖๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๑๓๑,๖๖๔	๑	๑	๑	-	-	๕,๒๖๗	๕,๔๗๗	๕,๖๙๖	๑๓๖,๙๓๑	๑๔๒,๔๐๘	๑๔๘,๑๐๔	

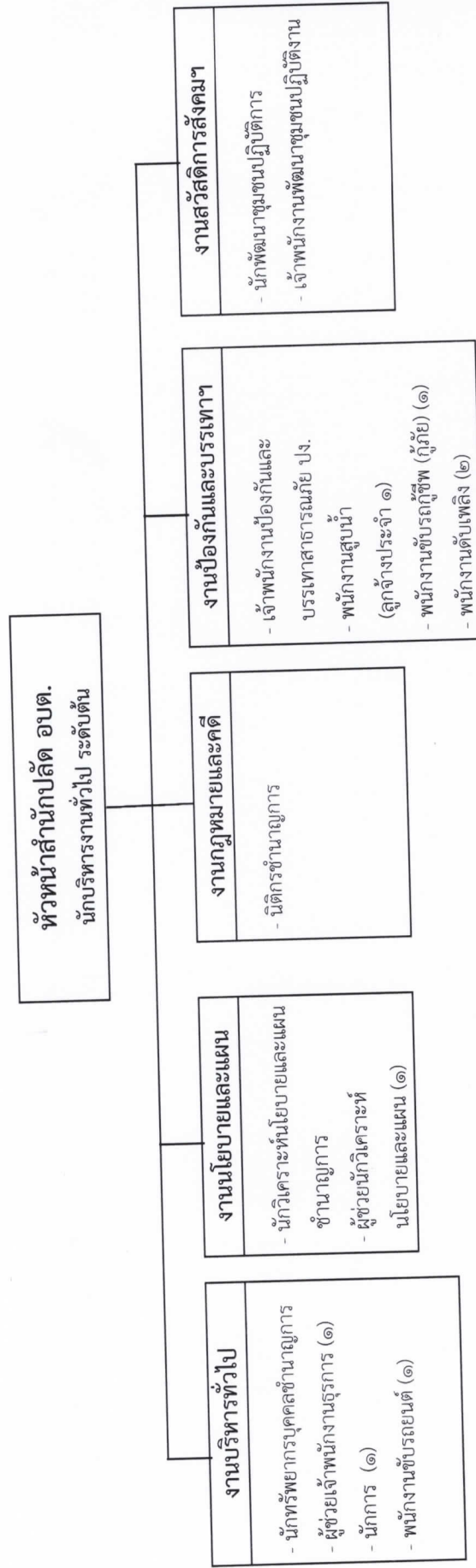
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่างระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	กองช่าง																	
๒๔	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการ	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	๑๖๒,๘๖๔	๑	๑	๑	-	-	๖,๕๓๕	๖,๕๓๕	๑๖๙,๓๗๙	๑๗๖,๑๕๔	๑๘๓,๒๐๐		
๒๖	กองการศึกษา ศาสนา และ	อำนาจการ	ต้น															
๒๗	นักบริหารงานศึกษา	วิชาการ	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐		
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	+	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
๒๙	ครู	-	คศ.๑	๑	๑	๒๔๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๒๕๘,๘๔๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	อุดหนุน	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	๑๑๗,๓๑๒	๑	๑	๑	-	-	๔,๖๙๒	๔,๘๘๐	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๕	๑๓๑,๙๖๐	อุดหนุน	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
๓๐	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการ	ต้น	๑	-	๔๑๙,๖๐๐	๑	๑	๑	+	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๖๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	+	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
๓๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ช.ง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๘๓,๑๒๐	๓๙๐,๔๔๐	๔๐๐,๔๔๐		
๓๓	พนักงานจ้าง																	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๓๙,๑๕๒	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๘๖	๕,๗๘๙	๑๔๔,๗๑๘	๑๕๐,๕๐๗	๑๕๖,๕๒๗		
๓๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๕	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
(๔) รวมเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและค่าจ้างพนักงานจ้าง					๓๓	๗,๗๘๘,๗๑๐	๓๕	๓๕	๓๖	๐	๐	๓๐๒,๑๙๕	๓๐๒,๑๙๕	๘,๓๐๑,๘๕๓	๘,๖๐๓,๙๕๐			
(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น					* คิดจาก (๔) คูณด้วย ๒๐%													
(๖) รวมทั้งสิ้น					* คิดจาก (๔) + (๕)													
(๗) รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐																		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

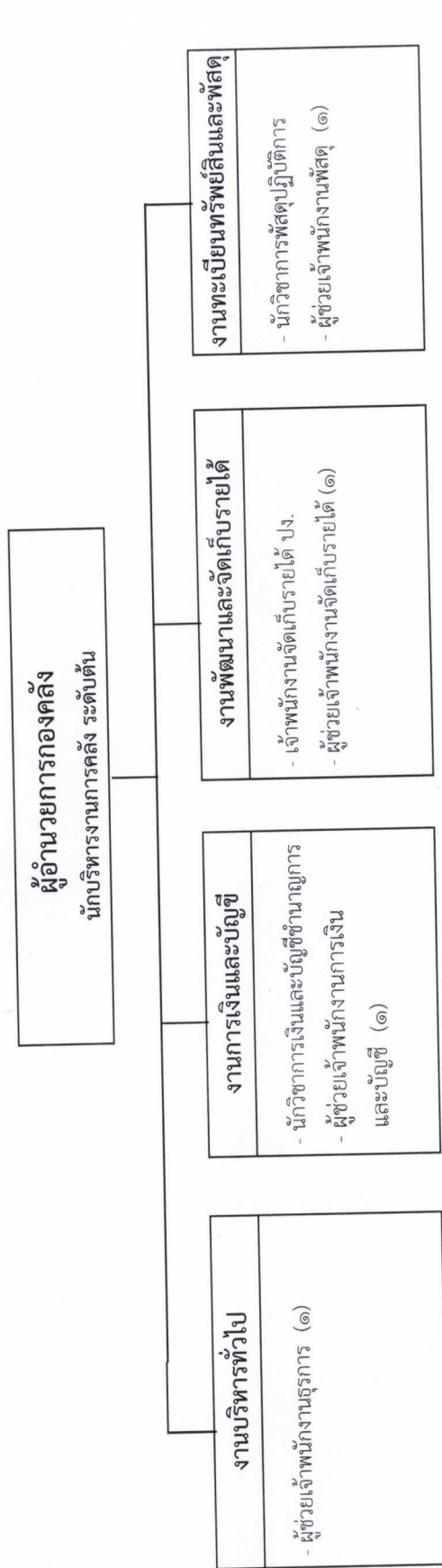


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



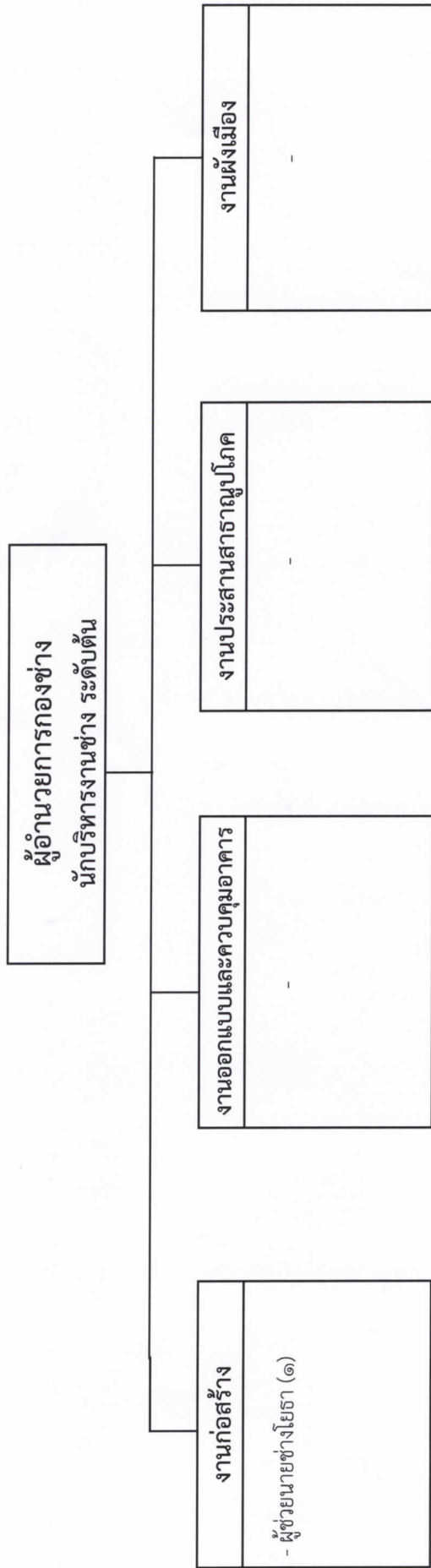
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พมจ.จ้างตามภารกิจ	พมจ.จ้างทั่วไป
	สูง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงานปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	-	๓	๑	๑	๑	๓	๔

โครงสร้างของกองคลัง



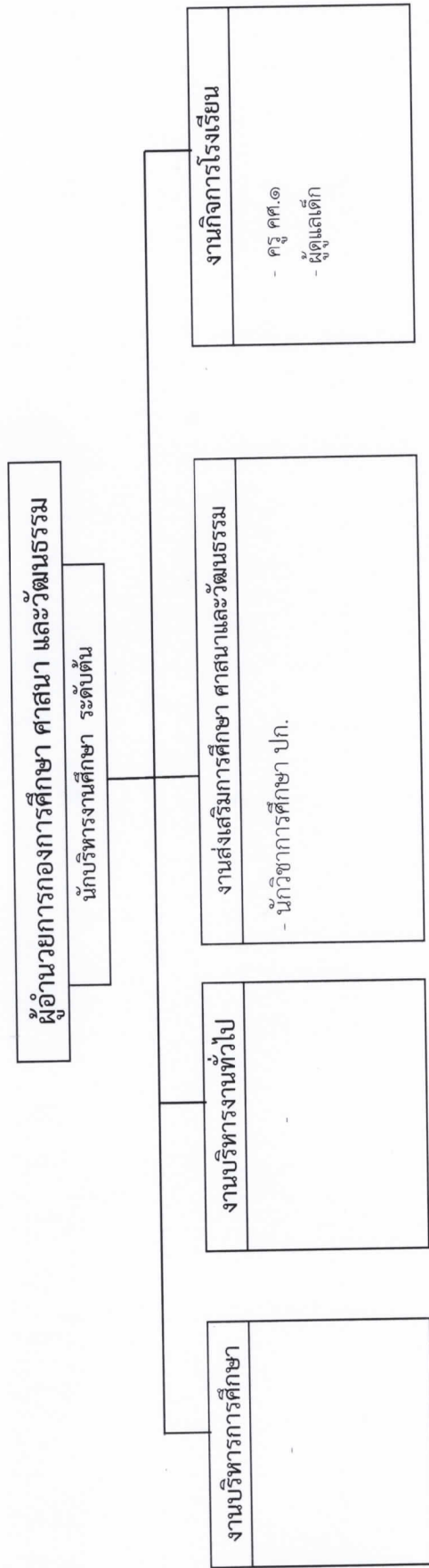
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๓	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-

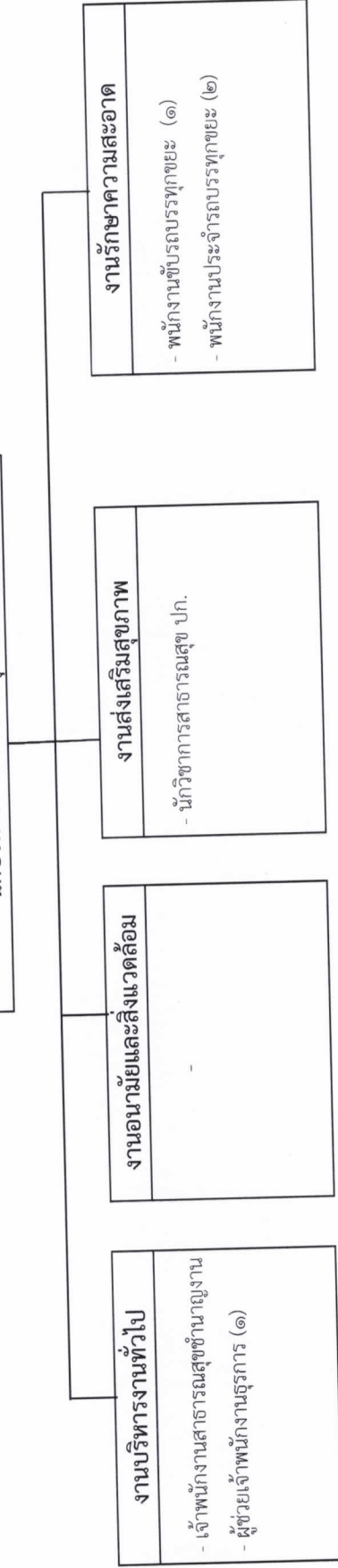
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู					พบน.จ้าง ตามภารกิจ	พบน.จ้าง จ้างทั่วไป	พบน. จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕	-	-
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓

๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีความรู้ความสามารถ และเพิ่มทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยทุกตำแหน่งจะต้องได้รับการฝึกอบรม และสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้จัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาเพิ่มทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่าย และจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อปรับปรุงการพัฒนา เพิ่มทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพให้สัมฤทธิ์ผล

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จะต้องพึงปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยจะดำรงตนให้อยู่ในพื้นฐานความดีงามของคุณธรรมและจริยธรรม และปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม มีความคุ้มค่าในการบริหารจัดการอย่างเสมอภาคโดยทั่วกัน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

ที่ ๒๖๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และเป็นไปตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจต่อไป นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | คณะกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่พิจารณา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้คน และการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง โดยยึดถือองค์ประกอบของประกาศดังกล่าวข้างต้น เพื่อประกาศใช้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และเสนอ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัยตรวจสอบ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๐๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและ ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ประกอบกับ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในหลักการให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และเป็นไปตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต.กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๒๖, ข้อ ๒๒๗, ข้อ ๒๒๘, ข้อ ๒๒๙ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และข้อ ๑๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ในการประชุมครั้งที่ ๒ /๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง โดยให้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

โดยมีรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกอง ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๕ งาน ได้แก่

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร

๒. กองคลัง ให้ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมเงิน สติติ เงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สิน รับตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ

/การจัดเก็บภาษี...

การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน ได้แก่

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง ให้ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงซ่อมแซม และจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ปรัชชาซ่อมแซม วัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน ได้แก่

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคารและผังเมือง

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับ งานวางแผนด้านสาธารณสุข งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่ ฝึกอบรม งานจัดทำแผนตามโครงการบริหารสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน ได้แก่

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๔.๓ งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อนุบาลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา การเตรียมการถ่ายโอนโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมชมรมกีฬา และนันทนาการต่างๆ การจัดกิจกรรมพัฒนาเยาวชน รวบรวมผลงานการมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่ส่วนราชการสังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน ได้แก่

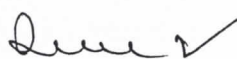
๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๓ งานกิจการโรงเรียน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

8
๐๐๐๐๐๐๐๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย

ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

ถนนนิกรเกษม สท ๖๕๐๐๐

อบต.คลองกระจง
เลขที่ ๒๔๑๙
วันที่ ๑๕ ส.ค. ๖๐
เวลา ๑๕.๔๓.๔๖

เรื่อง ส่งรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และ ก.อบต.จ.สุโขทัย ทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย(ก.อบต.จังหวัด) ได้ดำเนินการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ได้จัดทำรายงานการประชุมดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมที่ส่งมาพร้อมนี้เพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง และขอให้ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัยตรวจสอบรายงานการประชุมเพื่อรับรองรายงานการประชุมในการประชุมครั้งต่อไป อนึ่ง สามารถตรวจสอบรายงานการประชุมดังกล่าวได้ทางเว็บไซต์ www.sukhothailocal.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน ทมท. ๐๓๗.๑๕๐๓.๑๖

-เพื่อโปรดทราบ

-แจ้งที่ ๑๙ อำเภอเมืองสุโขทัย ก.อบต. สุโขทัย ๗/๒๕๖๐

วันที่ ๑๕ ส.ค. ๖๐

๙ ส.ค. ๖๐

๙ ส.ค. ๖๐

๙ ส.ค. ๖๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร ๐ - ๕๕๖๑ - ๐๒๙๒ ต่อ ๒
โทรสาร ๐ - ๕๕๖๑ - ๓๓๕๘

- ๙ ส.ค. ๖๐

- ๙ ส.ค. ๖๐

๙ ส.ค. ๖๐

๙ ส.ค. ๖๐

นางสาวรัชดา เกษวรรณวิจิตร,
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรนิติ มุตตาหารัช)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย

๙ ส.ค. ๖๐

วันที่ ๑๕ ส.ค. ๖๐

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

ตามหนังสือข้างต้นขอให้ท่านดำเนินการ

☐ เพื่อทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

☒ เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

☐ รายงานให้ท่านทราบภายในวันที่.....

ขอแสดงความนับถือ

๙ ส.ค. ๖๐
(นายวรนิติ อ่อนนุช)
นายก อบจ.สุโขทัย

๙ ส.ค. ๖๐

(นายมนต์ ทรัพย์มณี)

นายก อบจ.สุโขทัย

๕.๑๒ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ประธาน - ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ฯ ชี้แจง

ผช.เลขานุการฯ - ข้อเท็จจริง

ด้วย สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามหนังสือด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมถึงแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งว่าง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จ. ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบกับลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามเกณฑ์กำหนด และให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงาน กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จ. เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้อง ตรงกันทุกครั้ง

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด และในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สามารถตราจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตรากำลังเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายได้ทันตามกำหนด ฝ่ายเลขานุการ ฯ จึงเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ดังนี้

๑. ให้ อบต.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้เป็นไปตามแนวทางหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และเพื่อให้ อบต.สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เสนอ ต่อสภา อบต. ได้ทันภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงขอความเห็นชอบเป็นหลักการให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และส่งให้ ก.อบต.จ.สุโขทัย เพื่อตรวจสอบ โดยมีเงื่อนไขว่ากรณีเป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้างว่าง หาก ก.อบต.จ.สุโขทัย ยังไม่เห็นชอบผลการตรวจสอบ อบต.จะดำเนินการใด ๆ กับตำแหน่งที่ว่างนั้นไม่ได้

๒. ให้ อบต. นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในปี ๒๕๖๑ ไปจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน โดยตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี ๒๕๖๑ โดยให้จัดทำบัญชีการจัดสรรงบประมาณของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนและจัดส่งให้ ก.อบต.จ.สุโขทัย ทราบทั้งนี้ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ก็ให้จัดทำบัญชีการจัดสรรงบประมาณของแต่ละตำแหน่ง(จัดสรรเป็นรายตำแหน่ง) ให้ชัดเจนและจัดส่งให้ ก.อบต.จ.สุโขทัย ทราบเช่นเดียวกัน

๓. กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ให้ อบต.ดำเนินการสรรหาภายในปีงบประมาณที่เป็นตำแหน่งว่างนั้น หากพ้นปีงบประมาณที่ตำแหน่งนั้นว่างแล้วให้ อบต.ประกาศยุบเลิกแล้วรายงาน ก.อบต.จ.สุโขทัย ทราบแต่หากยังมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งว่างนั้นให้รายงานเหตุผลความจำเป็นให้ ก.อบต.จ.สุโขทัยพิจารณาเห็นชอบกำหนดตำแหน่งที่ว่างนั้นในปีงบประมาณถัดไป

๔. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้ อบต. ทบทวนตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง โดยหากมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้เสนอ ก.อบต.จ.สุโขทัย พิจารณาเห็นชอบและประกาศใช้ได้ทันภายในเดือน มิถุนายน เพื่อนำแผนอัตรากำลังไปจัดสรรงบประมาณโดยตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเสนอสภา อบต.ได้ทันภายในกำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม ของทุกปี

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด ฯ นำเสนอ

ประธาน - เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.มีเป็นจำนวนมากถ้าให้ตรวจอย่างละเอียดคงจะไม่ทันการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต้องนำค่าใช้จ่ายไปบัญญัติไว้ จึงขอความเห็นชอบในหลักการ

มติที่ประชุม - เห็นชอบในหลักการให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยทั้งหกสิบเก้าแห่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้โดยมีเงื่อนไขตามที่ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด ฯ นำเสนอดังกล่าวข้างต้น



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

ที่ สท ๗๕๗๐๑/๒๕๖

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

เรื่องเดิม

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ส่งให้ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ต่อไป นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบและหนังสือสั่งการ จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง | เป็น ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง | เป็น คณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน | เป็น คณะทำงาน |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็น คณะทำงาน/เลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ระเบียบข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. และของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๒. แผนอัตรากำลังของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี ต้องมีการกำหนดว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๓. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ และต้องคำนึงจำนวนลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

๔. เมื่อ อบต. ได้กำหนดตำแหน่งใดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์แล้ว ให้ อบต. ดำเนินการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลังด้วย

ข้อพิจารณา

เห็นควรแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังตามระเบียบฯ ที่กำหนด และพิจารณาการวิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งที่จะจัดทำแผนอัตรากำลังฯ พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ตรวจสอบต่อไป

/จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจะได้ดำเนินการต่อไป

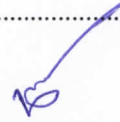


(นางจินตนา ศรีสวัสดิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.คลองกระเจง

.....
.....



(นางนารี เลหาโรจน์กุล)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ความเห็นปลัด อบต.คลองกระเจง

.....
.....
เห็นชอบ (นาง) ปลัด อบต.คลองกระเจง ลงนามวันที่ 31 มี.ค. 2561-2563



(นางสาวรัชดา เลขวรรณวิจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

ความเห็นนายก อบต.คลองกระเจง

.....
.....
นายก อบต.คลองกระเจง



(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

อำนาจบังคับ



ที่ สท ๗๕๗๐๑/ ๗/๗๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง
อำเภอสุวรรณคโลก สท ๖๔๑๑๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุโขทัย ด่วนที่สุด ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๘๕ ลว ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือ อบต.คลองกระเจง ที่ สท ๗๕๗๐๑/๗๔๔ ลว ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ จำนวน ๑ ฉบับ
๔. ตารางสรุปข้อมูลและปริมาณ และค่างานของทุกตำแหน่ง จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแบบที่กำหนดเพื่อให้ประกอบการนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จึงขอส่งเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

สำนักงานปลัด อบต.

โทร./โทรสาร ๐-๕๕๕๕-๓๑๑๓

www.Khlongkrachong.go.th

คัตตา

๒๕๖๐

ผู้ร่าง/พิมพ์
ผู้ทวน
ผู้ตรวจ
๒๐ ต.ค.๖๐



ที่ สท ๗๕๗๐๑/ ๗๕๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง
อำเภอสุวรรณโคตร สท ๖๔๑๑๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย

อ้างถึง รายงานประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ เล่ม

๒. แผ่นซีดีข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๑ แผ่น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในหลักการให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และเป็นไปตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต.กำหนด และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๓๔.๐๒ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัยตรวจสอบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

สำนักงานปลัด อบต.

โทร./โทรสาร ๐-๕๕๕๕-๓๑๑๓

www.Khlongkrachong.go.th

คักคช

๒๖ กย ๖๐