

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด
อำเภอฉวาง จังหวัดนครราชสีมา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด
อำเภอฉวาง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า
ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานจ้าง นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่จะช่วยให้การ
บริหารงานบุคคลขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน โบนัสตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กะเปี้ยด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปี้ยด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง พนักงานตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน ส่วน ตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

/ในแต่ละ...

ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากเกินไปไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและการบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เป็นกระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ



ในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑๐ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

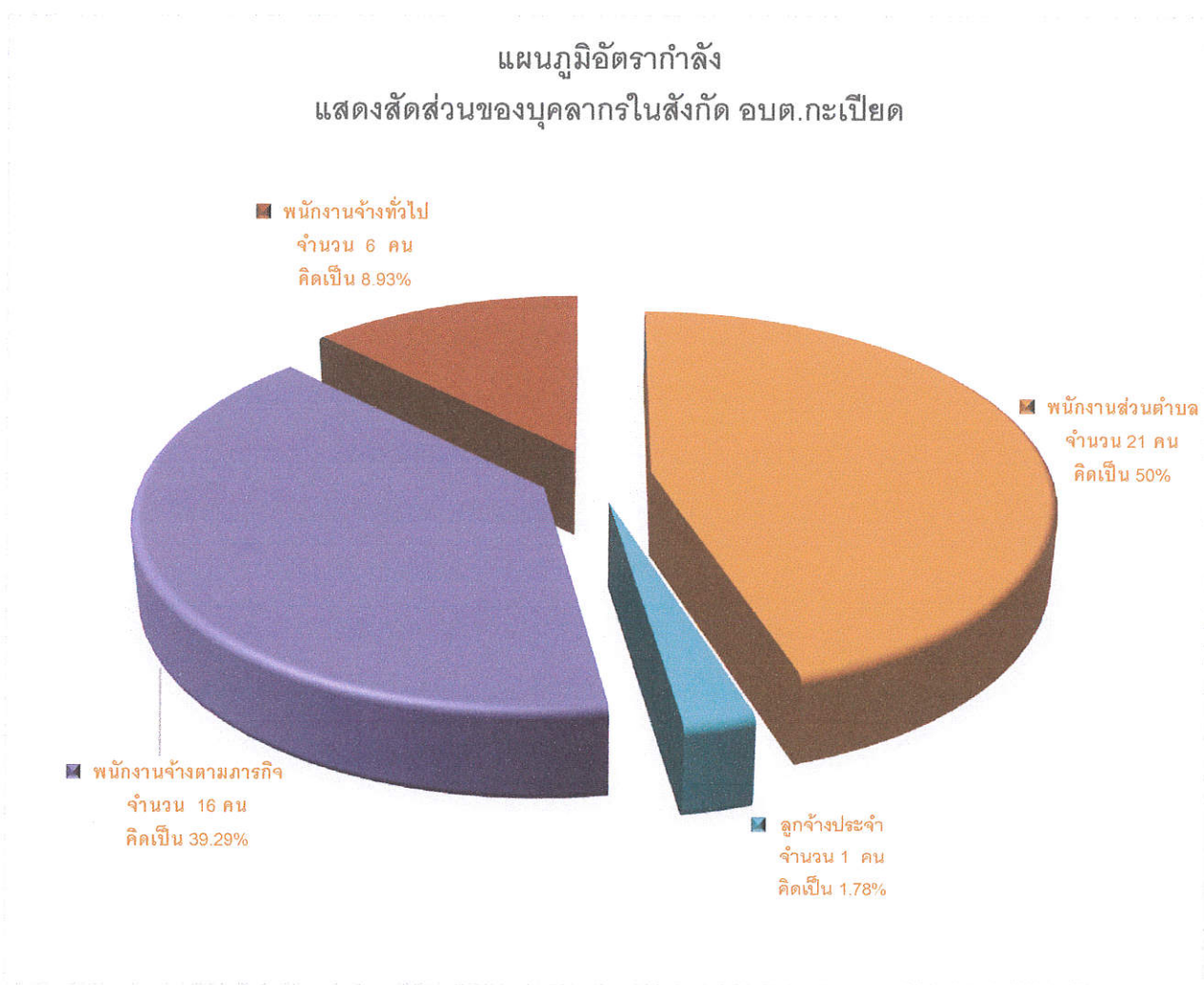
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มกำลังความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลัง ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี

หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการจัดทำ แผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้



ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษา มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการศึกษา ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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



- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad \quad \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{array}$$

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐°และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับ

/บริหารงาน...

หัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล กะเปี้ยด พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นยังกำหนดตำแหน่ง ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ กองช่าง โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปี้ยด ได้กำหนดส่วนราชการหลัก ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

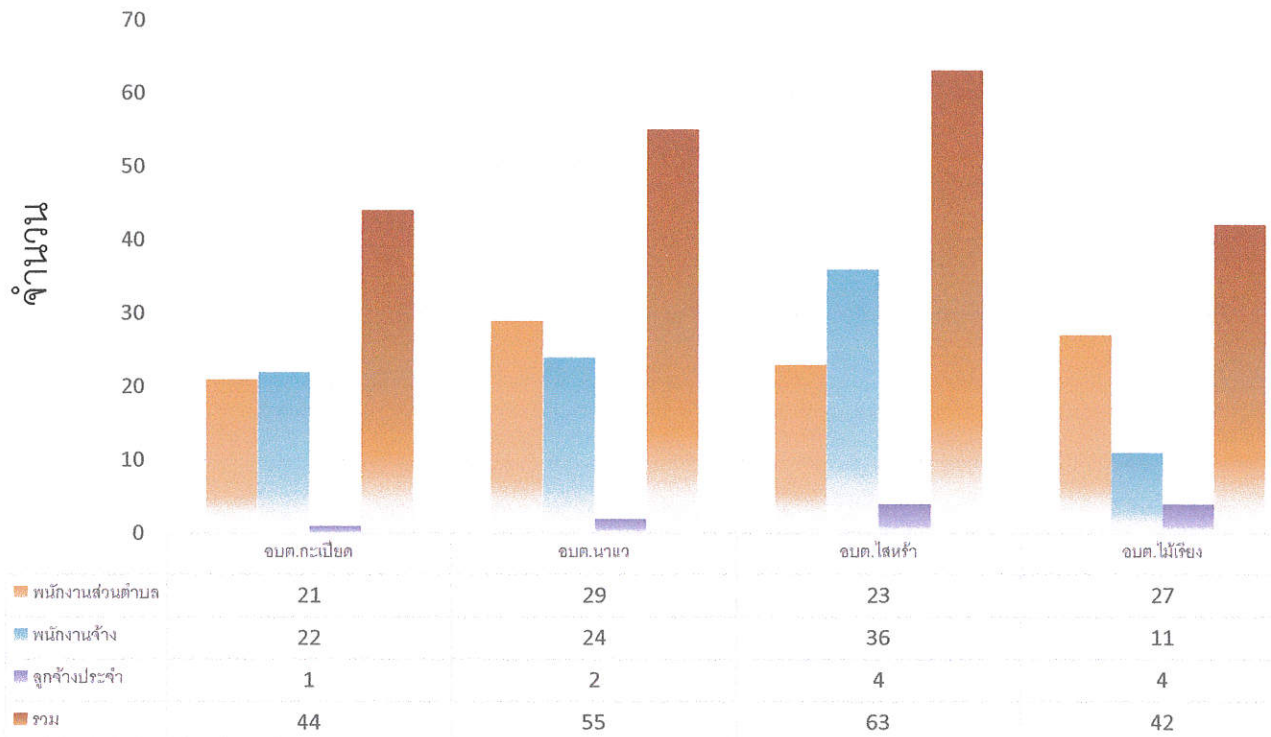
■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปี้ยด เป็นองค์กรที่ไม่มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกององค์การ บริหารส่วนตำบลกะเปี้ยด รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปี้ยด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปี้ยด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปี้ยด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลประเภทเดียวกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลไม้เรียง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแว และองค์การบริหารส่วนตำบลไสหรีว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๓ แห่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทเดียวกัน มีที่ตั้งอยู่ในอำเภอเดียวกัน ลักษณะภูมิประเทศ บริบท ไม่แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบล กะเปี้ยดมากนัก



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเพ็ด องค์การบริหารส่วนตำบลนาแว องค์การบริหารส่วนตำบลไสหระ และองค์การบริหารส่วนตำบลไม้เรียง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน มีที่ตั้งอยู่ในอำเภอเดียวกัน จะพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเพ็ด กับ องค์การบริหารส่วนตำบลไม้เรียง มีจำนวนกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกัน แต่หากเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาแว และองค์การบริหารส่วนตำบลไสหระ ถือว่าการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเพ็ดยังน้อยอยู่ ทั้งนี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเพ็ด จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง แต่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ของกองช่างเพิ่ม อย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยได้กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง และการกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา” สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จะดำเนินการรับโอน พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว หากยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งอีก ก็อาจจะขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ในส่วนของตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง ก็จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งคาดการณ์ว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างครบถ้วน ตามกรอบอัตรากำลัง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑๑ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑๑.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลกะเปียด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๑๑.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๑๑.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดให้สอดคล้องกัน ทำให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๑๑.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้น ไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรง ของปัญหานั้นลงได้

๓.๑๑.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดโดยรวม

/๓.๑๑.๖ การกำหนด...



๓.๑๑.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๑๒ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๑๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๒.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

๓.๑๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด)

๓.๑๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หลังจากได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด

๓.๑๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด นำส่งสำเนาแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ไปยังประธาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

ตำบลกะเปียด สภาพพื้นที่โดยทั่วไป มีลักษณะเป็นที่ราบสลับเนินเขา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีระยะห่างจากตัวอำเภอฉวาง ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๔.๗๐ ตารางกิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลห้วยปริก อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

/ทิศตะวันออก...

สถิติจำนวนบ้าน
จังหวัดนครศรีธรรมราช อำเภอดงยาง ตำบลกะเปียด
ข้อมูลเดือน มีนาคม 2567

พื้นที่	จำนวน (หลัง)
ยอดรวมทั้งหมด	1,297
หมู่ที่ 1 คลองขันธ์	244
หมู่ที่ 2 คลองไชยใต้	298
หมู่ที่ 3 คลองไชยเหนือ	220
หมู่ที่ 4 ถนนตึก	192
หมู่ที่ 5 ปากเปียด	343



ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลนาเขลียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลคลองเส อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประชากร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด มีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๙๗๐ คน แยกเป็น ชาย ๑,๙๒๔ คน หญิง ๒,๐๔๖ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๑๔.๔๑ คน/ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน ๑,๒๘๙ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

ด้านการศึกษา

ตำบลกะเปียด มีโรงเรียน/ศูนย์การศึกษานอกระบบ/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ แห่ง ดังนี้

๑. โรงเรียน จำนวน ๒ โรงเรียน ได้แก่

- โรงเรียนวัดกะเปียด ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๕ ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ ๘๐๒๖๐ เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ๑ ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓

- โรงเรียนวัดเพ็ญญาติ ตั้งอยู่ ณ ๑๙๔ หมู่ ๒ ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ๑ ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๖

๒. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลกะเปียด ตั้งอยู่ ณ หมู่ ๕ บ้านกะเปียด ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง ได้แก่

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองไชยเหนือ ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๒ ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเปียด ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๕ ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกะเปียด ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๕ ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านสาธารณสุข

ตำบลกะเปียด มีสถานอนามัย จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกะเปียด ตั้งอยู่ ณ ๑๐๗ หมู่ ๔ บ้านกะเปียด ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตำบลกะเปียด มีป้อมสายตรวจ จำนวน ๑ แห่ง คือ ป้อมสายตรวจตำบลกะเปียด ตั้งอยู่ ณ สวนสุขภาพตำบลกะเปียด หมู่ที่ ๓ ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านศาสนา

การนับถือศาสนา

- ประชากรร้อยละ ๙๙.๙๙ ของราษฎรนับถือศาสนาพุทธ

- ร้อยละ ๐๐.๐๑ ของราษฎรนับถือศาสนาอิสลาม

/ข้อมูลวัด...



ข้อมูลวัดและสำนักสงฆ์ จำนวน ๓ แห่ง คือ

- วัดเพ็ญญาติ ตั้งอยู่ ณ หมู่ ๒ ตำบลกะเปียด อำเภอดง จังหวัดนครศรีธรรมราช
- วัดกะเปียด ตั้งอยู่ ณ หมู่ ๕ ตำบลกะเปียด อำเภอดง จังหวัดนครศรีธรรมราช
- สำนักสงฆ์เชิงเขาคุนย ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๑ ตำบลกะเปียด

ด้านคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด สามารถติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านได้อย่างสะดวกพอสมควร ใช้ในการคมนาคมทางบกเป็นสำคัญ โดยใช้ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๑๕ เป็นถนนสายหลักในการ เดินทางเข้าสู่ตัวเมืองและอำเภอใกล้เคียง นอกจากนี้ ยังมีเส้นทางสายรองแยกจากทางหลวงแผ่นดิน ซึ่งเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง หินคลุก และถนนลูกรัง และมีถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ สาย

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร
- โทรศัพท์สาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- สัญญาณโทรศัพท์ยังไม่ทั่วถึง
- สถานที่ใช้อินเทอร์เน็ตยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ขาดแคลนเงินทุนสนับสนุนจากภาครัฐ
- ไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร
- การขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- การว่างงานของประชาชนในพื้นที่
- ขาดการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
- ประชาชนมีรายได้น้อย

๓. ปัญหาด้านสังคม

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๔. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ขาดศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง เช่น ด้านการฟอกไต ด้านหัวใจ
- ประชาชนขาดความรู้ด้านการวางแผนครอบครัว



- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- การขาดความรู้เกี่ยวกับโรค และการป้องกันโรคต่างๆ
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ได้แก่ โรคไข้เลือดออก โรคโควิด-19
- ปัญหาสุขภาพด้านโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ได้แก่ โรคความดัน โรคเบาหวาน โรคไขมัน
- ปัญหาด้านสุขภาพจิต

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การขาดโอกาสในการศึกษา ทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนา และวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนในชุมชน

๖. ปัญหาทางด้านแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค

- ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกครัวเรือน

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การตัดไม้ทำลายป่า
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะประโยชน์
- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกัน และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- มลพิษจากการประกอบการของโรงงานอุตสาหกรรม
- ขาดการบำรุงรักษาคุณภาพดิน
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากการกระทำของมนุษย์
- ประชาชนขาดโอกาสในการเข้าถึงสิทธิในที่ดินทำกิน

๘. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- ขาดความร่วมมือจากภาคประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง
- ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตครอบคลุมพื้นที่ตำบลกะเปียด
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- การขยายเขตระบบไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- การติดตั้งเสียงตามสายภายในหมู่บ้าน
- ปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสาธารณะ

/๓. ความต้องการ...



- โทรศัพท์สาธารณะทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) บริเวณทางแยกและจุดเสี่ยง
- แพทย์ฉุกเฉิน ๒๔ ชั่วโมง
- ชุมชนตระเวนประจำหมู่บ้าน
- ไฟส่องสว่างทางสาธารณะที่เพียงพอ

๓. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษตรทฤษฎีใหม่
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในตำบล
- การสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพโดยมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

๔. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- อบรมให้ความรู้ทางโภชนาการแก่แม่ และเด็ก
- ส่งเสริมให้สนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพแก่ผู้มีรายได้น้อย ผู้สูงอายุและ

ผู้ด้อยโอกาส

- รณรงค์ส่งเสริมให้มีการกำจัดลูกน้ำยุงลาย
- ส่งเสริมให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
- สนับสนุนอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในสวนสาธารณะ
- สนับสนุนการสร้างสนามกีฬาประจำตำบล

๕. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชให้สามารถมีน้ำใช้ได้ตลอดปี
- ก่อสร้างหรือขยายเขตประปาหมู่บ้าน
- จัดหาน้ำดื่มที่สะอาดไว้บริการประชาชน

๖. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

- การสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- การฝึกอบรมส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพต่างๆ
- การช่วยเหลือผู้ยากไร้/ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
- การจัดกิจกรรมและการสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
- การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา



- การพัฒนาอาชีพให้กับผู้ที่ผ่านการบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด
- ก่อสร้างสนามกีฬาระดับตำบล
- การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- การจัดการปัญหาขยะแบบครบวงจร
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดทำแนวเขตที่ดินสาธารณประโยชน์
- การดูแลรักษาคุณภาพดิน และป้องกันการทำลายป่าไม้
- การให้ผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเขตป่าไม้กำหนดเขตป่าไม้ให้ชัดเจนเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าไปทำกินได้อย่างถูกต้อง
- การจัดสรรที่ทำกิน (น.ส.ล) ให้กับประชาชนผู้ด้อยโอกาส

๘. ความต้องการส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การอบรมพิธีกรรมทางศาสนา
- การรวบรวมและถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา

๙. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดซื้ออุปกรณ์ ครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอ
- มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล ทางหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน และเว็บไซต์ของหน่วยงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาสถานที่เพื่อจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีกรรมสิทธิ์เป็นขององค์การส่วนตำบลเอง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการ



ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลละเลย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) จัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้



- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) คุ้มครองและดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) คุ้มครองและดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๕.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))
- ๕.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
 - (๘) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๗(๑))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๘))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))



- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) กิจการอื่นที่เป็นประโยชน์ของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๒๖))

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ มาตรา ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ อบต.กะเปียด โดยใช้วิธี SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางแล้วหรือไม่ นอกจากนี้ ยังบ่งบอกได้ว่าองค์กรจะมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้หรือไม่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จ ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร ระบบข้อมูล กำลังคน การเงิน ภาพลักษณ์ ภูมิปัญญาชาวบ้าน และทรัพยากร เป็นต้น

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

/ปัจจัยภายนอก...



๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริงจากการวิเคราะห์ ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วน ตำบลกะเปียด สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีพื้นที่ติดต่อกับเขาศูนย์ประมาณ ๘๐% ซึ่งต่อไปจะมีการตัดถนนผ่านพื้นที่เพื่อใช้เป็น ถนนสายหลักในการคมนาคมขนส่งขึ้นไปยังเขาศูนย์ตำบลกะเปียดจึงสามารถใช้ประโยชน์จากถนนสายนี้เพื่อการพัฒนาพื้นที่ในด้านต่างๆ การพัฒนาพื้นที่ทั้งสองข้างถนนให้เป็นพื้นที่ประกอบกิจการธุรกิจค้าขายพืชผลทางการเกษตร เช่น ทุเรียน มังคุด เงาะ สะตอ จำปาตะ เป็นต้น

๒. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรประจำตำบลกะเปียด ตั้งอยู่ในพื้นที่ ประชาชนสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้การประกอบอาชีพการเกษตรและเป็นแหล่งฝึกอบรมการประกอบอาชีพเกษตรแบบ ธรรมชาติ

๓. มีสหกรณ์บ้านคลองชัน ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลกะเปียดหมู่ ๑ (เป็นการรวมกลุ่มของ เกษตรกรสวนยางพารา) เพื่อจัดการผลผลิตทางการเกษตรเกี่ยวกับยางพาราเพื่อให้มีราคาที่สูงขึ้นโดยไม่ต้องผ่าน พ่อค้าคนกลาง ทำให้สร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้มากขึ้น ไม่ต้องไปทำงานต่างถิ่น ได้อยู่กับครอบครัว สร้างความรักความอบอุ่น

๔. มีศูนย์บริการของราชการครบทุกด้าน ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริการได้อย่าง สะดวก ทัวถึง และรวดเร็ว

๕. มีหอกระจายข่าวแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งสามารถใช้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารได้อย่าง สะดวกและครอบคลุม

๖. มีวัดและสำนักสงฆ์ เป็นสถานที่อบรมขัดเกลาคุณธรรมจริยธรรมให้กับประชาชน และ เป็นสถานที่ที่คนในชุมชนได้มาร่วมกันทำกิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคี

๗. สินค้าชุมชน (OTOP) คือ ผลิตภัณฑ์มะม่วงแช่อิ่ม ปลาตุ๋นแดดเดียวก้นและผลิตภัณฑ์ จากดอกหญ้าเพื่อนำมาทำไม้กวาดที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาให้สามารถแข่งขัน และมีชื่อเสียงได้

๘. มีน้ำตกข่อยท่าแพอยู่ในพื้นที่หมู่ ๒ ตำบลกะเปียด ซึ่งสามารถปรับปรุงและพัฒนาเป็น แหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้



๙. มีจุดชมวิวและทะเลหมอกของเขาศูนย์ที่เป็นสถานที่ที่มีความสวยงาม สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ/เชิงธรรมชาติ สร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชน

๑๐. มีปราชญ์ชาวบ้านที่มีความรู้ความสามารถ เป็นแหล่งความรู้ที่มีคุณค่าในพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. มีแหล่งอบายมุขในพื้นที่ ประชาชนบางส่วนไปข้องเกี่ยวกับอบายมุข ไม่ประกอบอาชีพ เกิดปัญหาครอบครัวและสังคม

๒. มีปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย ประชาชนได้รับความเดือดร้อน

๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ทั้งส่วนของการจัดกิจกรรม การประชุม ความรับผิดชอบ

๔. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการตามภารกิจ/หน้าที่ และไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่

๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจถ่ายโอน บุคลากรต้องทำงานหลายหน้าที่ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง

๖. การบุกรุกที่สาธารณะของประชาชนในพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถนำพื้นที่สาธารณะที่มีอยู่ในพื้นที่มาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

๘. ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

๙. ตำบลกะเปียด มีถนนเชื่อมต่อกับหลายตำบล มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด การทำร้ายร่างกายที่เกิดขึ้นบ่อยแต่ไม่สามารถจับตัวผู้กระทำความผิดได้เนื่องจากสามารถเดินทางออกจากพื้นที่ได้ด้วยความรวดเร็วและตรวจสอบได้ยาก

โอกาส (Opportunities)

๑. การพัฒนาระบบสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สะดวกรวดเร็ว ทำให้ช่วยลดปัญหาค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และการติดต่อสื่อสาร

๒. การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งที่มีความสะดวก รวดเร็วและเชื่อมโยง ทำให้การเดินทาง การขนส่งสินค้าและพืชผลทางการเกษตรเกิดความสะดวก

๓. การพัฒนาโครงการเขาเทิรันชีบอร์ดในภาคใต้ฝั่งตะวันออก ส่งผลดีต่อพัฒนาเศรษฐกิจของภูมิภาคนี้

๔. นโยบายประกันรายได้เกษตรกรของรัฐบาล ช่วยให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก มีหลักประกันรายได้

๕. นโยบายช่วยเหลือเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ของรัฐบาล ช่วยให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง และมีชีวิตที่ดีขึ้น

๖. นโยบายเรียนฟรี ๑๕ ปีของรัฐบาล ช่วยสนับสนุนให้ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษา ลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง



อุปสรรค (Threats)

๑. รัฐบาลขาดเสถียรภาพ ทำให้การดำเนินการตามนโยบายพัฒนาไม่สามารถทำได้
อย่างเต็มที่ เต็มประสิทธิภาพ
๒. กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้วิถีชีวิต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามเปลี่ยนไป เกิดค่านิยม
ตามวัฒนธรรมต่างชาติ เกิดปัญหาสังคมตามมา
๓. กฎหมายและระเบียบ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และไม่ชัดเจน ทำให้ทั้งผู้บังคับใช้และ
ผู้ปฏิบัติตามกฎหมายเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจในตัวระเบียบและกฎหมาย
๔. สังคมขาดคุณธรรม จริยธรรม เห็นแก่ตัว
๕. สังคมเกิดความแตกแยกแบ่งพวก แบ่งฝ่าย ขาดความปรองดอง ความสามัคคี ทำให้
ขาดความร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนา
๖. เกิดภัยธรรมชาติ ที่เกิดจากปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง และปัญหาพายุ ซึ่งส่งผล
กระทบต่อการพัฒนา

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำประกอบกับ
ภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ที่ส่งมอบจากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ

ดังนั้น การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็ยด จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจ
อย่างครบถ้วน มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ปัจจัยสำคัญที่สุด ก็คือบุคลากรจะต้องมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
ตามภารกิจ โครงสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ
ที่เพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗)
พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ
สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต
องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/ (๘) บำรุง...



(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้ข้อบังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีหรือบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

ดังนี้

ภารกิจหลัก

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) การดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และสนับสนุนในการจ่ายเบี้ยยังชีพถึงบ้าน

(๓) พัฒนาคน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการศึกษา มีคุณภาพ เพื่อรับใช้ชุมชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คนตำบลกะเปียดต้องเก่งภาษาเพื่อรองรับสมาคมเศรษฐกิจอาเซียน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬานันทนาการ การป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) ส่งเสริมอาชีพเยาวชน และกลุ่มหมู่บ้าน กลุ่มอาชีพต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

(๖) การพัฒนาตำบล โดยการจัดเวทีประชาคมให้พี่น้องประชาชนมีส่วนร่วม

(๗) การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้

(๘) ก่อสร้างและปรับปรุงอาคาร สถานที่ และสวนสาธารณะให้เพียงพอและมีคุณภาพ

(๙) การจัดเก็บขยะครบวงจร เพื่อบรรเทาปัญหาหมอกควัน

(๑๐) ด้านการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๑๑) ด้านการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจรอง

(๑) ด้านการศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มองค์กรต่างๆ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

“กะเปียดน่าอยู่ ผู้คนเอื้ออาทรต่อกัน ชยันเรียนรู้ สู่งานคุณภาพ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย

/ยุทธศาสตร์...



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนากาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ปรับปรุงและพัฒนากาการคมนาคมขนส่ง ๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค ๑.๓ ปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปการ ๑.๔ พัฒนาการสื่อสารและโทรคมนาคม ๑.๕ พัฒนาการจัดวางผังเมือง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพอาชีพ/กลุ่มอาชีพ ๒.๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการด้านสังคม ๒.๓ ส่งเสริมการกิจกรรมนันทนาการ ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบ เรียบร้อยและความปลอดภัย	๓.๑ พัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๒ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว	๔.๑ ส่งเสริมการลงทุน และการพาณิชย์กรรม ๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาการผลิตสินค้า OTOP ๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนากาการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ คุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ๕.๓ ดูแลรักษา และพัฒนาที่สาธารณะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๖.๑ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล	๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๗.๒ พัฒนาความพร้อมและศักยภาพองค์กร ๗.๓ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
--	--

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ ถือว่าครอบคลุมภารกิจหลักและภารกิจรองของ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดแล้ว การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และโครงสร้างของ ส่วนราชการต่างๆ ก็ครอบคลุมยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่งได้มีการวิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ ตำแหน่ง ๔๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และ พนักงานจ้าง ๒๒ อัตรา ปัจจุบันมีคนครองตำแหน่งจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๘ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ อัตรา, ตำแหน่งหัวหน้าสำนัก จำนวน ๑ อัตรา, ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา, ข้าราชการครู ๓ ตำแหน่ง, ตำแหน่งยาม จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้าง(ผู้ช่วยครู ผดด./ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๑ อัตรา นอกจากนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มีมติเห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา แต่เนื่องจากตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เป็นการกำหนดจำนวน อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงสามารถ เสนอกำหนดตำแหน่งไปพร้อมกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ โดยไม่ต้องจัดทำข้อมูลและเอกสาร นำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ ข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา ถือว่าเป็นตำแหน่งที่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ จะต้องจัดทำ ข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย



อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่ม พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จึงประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตรงานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในภายในสำนักปลัด ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๓ งานนิติการ

๑.๔ งานสวัสดิการสังคม

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ

/งานทะเบียนคุม...



งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ****๘.๑ โครงสร้าง**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงาน

/๑. สำนักปลัด...



ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการชนสงฆ์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษา ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นิติกร ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานครู อบต.

๙. ครู (ว่าง ๓ อัตรา)	จำนวน ๖ อัตรา
-----------------------	---------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๕ อัตรา
๑๑. ครูผู้ช่วย (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖. พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์กู้ชีพกู้ภัย)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. นักการ	จำนวน ๑ อัตรา



๑๙. ยาม (ว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๙ อัตรา

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |

รวมทั้งสิ้นจำนวน ๗ อัตรา

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/๓. งานจัดทำ...



งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นายช่างโยธา (อส.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๕. พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๑	อัตรา
๖. พนักงานขับรถยนต์ (กองช่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	จำนวน	๑	อัตรา

รวมทั้งสิ้นจำนวน ๗ อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งาน การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน ตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------------------------	-------	---	-------

รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะ เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำ ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบอัตรา...



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถ (รถกู้ชีพกู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกะเปียด พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม ๒
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

/ส่วนราชการ...



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองไชยเหนือ พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	- ๒	+๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	+๑ -	- -	- -	กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเปียด พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	- ๑	+๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	+๑ -	- -	- -	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								



ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๔	๔๗	๔๗	๔๗	+๓	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า															
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						
	พนักงานส่วนตำบล																					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๔๐,๓๒๐	๔๑,๖๔๐	๔๓,๙๖๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๘๐,๐๐๐	๔๔,๐๑๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๖,๖๔๐	๓๐,๙๖๐	๓๓,๓๖๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๕๘,๕๒๐	๕๙๑,๘๘๐	๓๗,๔๑๐
	สำนักงานปลัด อบต.																					
	พนักงานส่วนตำบล																					
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๖,๒๒๐	๔๖๐,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๘,๔๘๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๒๑๘,๕๖๐	๒๓๓,๙๒๐	๒๔๙,๒๘๐	๑๕,๐๖๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๑,๒๔๐	๒๗,๗๒๐	๒๖,๗๖๐	๓๕๖,๕๖๐	๓๘๓,๒๘๐	๔๐๙,๐๐๐	๒๗,๘๐๐
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๖,๕๖๐	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๖,๗๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๖,๕๖๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๕,๗๒๐	๔๔๖,๒๘๐	๓๑,๘๘๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๖,๕๒๐	๒๖,๖๔๐	๒๖,๖๘๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๒๒,๖๘๐	๔๔๘,๙๒๐	๓๐,๗๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																					
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๙,๒๘๐	๑๕,๐๔๐
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๗,๙๒๐	๘,๒๒๐	๘,๕๒๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๔๘๐	๑๖,๓๖๐

๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราว่างต้องไปในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																						
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖,๒๖๐		
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุก)	-	๑	๑	๑๕๙,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๖๒๐	๑๗๙,๕๘๐	๑๗๙,๕๘๐	๑๗,๒๘๕			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๑๓	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
๑๕	ยาม	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม		
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกะเปียด																						
	พนักงานครูส่วนตำบล																						
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกะเปียด	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม		
๑๘	ครู	ครู	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)		
๑๙	ครู	ครู	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)		
๒๐	ครู	ครู	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																						
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (๒,๓๘๐ x ๑๒)	-	๑	๑	๒๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๔,๓๒๐	๔๐,๓๒๐	๔๖,๕๖๐	๔๖,๕๖๐	๔๖,๕๖๐	งบทด.สมทบ		
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (๓,๘๘๔ X ๑๒)	-	๑	๑	๔๖,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๕๓,๑๐๐	๕๙,๘๒๐	๖๖,๗๘๐	๖๖,๗๘๐	๖๖,๗๘๐	งบทด.สมทบ		
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (๒,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑	๑	๒๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๔,๒๘๐	๔๑,๒๘๐	๔๑,๒๘๐	๔๑,๒๘๐	งบทด.สมทบ		
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองไทยเหนือ																						
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกะเปียด	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑												กำหนดเพิ่ม		
๒๖	ครู	ครู	๑	-	-	-	๑	๑	๑												ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)		
๒๗	ครู	ครู	๑	๑	-	-	๑	๑	๑												เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																						
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (๓,๗๐๐ x ๑๒)	-	๑	๑	๔๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑						๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๕๐,๗๖๐	๕๕,๓๖๐	๖๔,๒๐๐	อปท.สมทบ		
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑									๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเปียด																						
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกะเปียด	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑												กำหนดเพิ่ม		
๓๑	ครู	ครู	๑	๑	-	-	๑	๑	๑												เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																						
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (๓,๘๘๔ x ๑๒)	-	๑	๑	๔๖,๖๒๐	-	๑	๑	๑						๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๕๓,๘๐๐	๕๘,๔๐๐	๖๖,๗๘๐	อปท.สมทบ		
	กองคลัง																						
	พนักงานส่วนตำบล																						
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑						๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม		
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑						๑๐๓,๒๘๐	๑๐๓,๒๘๐	๑๐๓,๒๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๓,๗๖๐		๑๕,๔๒๐		
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑						๑๒,๑๒๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๖๕,๗๖๐	๑๖๘,๒๘๐		๑๒,๒๒๐		
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑						๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๖๕,๗๖๐	๑๖๘,๒๐๐		๑๑,๗๐๐		
	ลูกจ้างประจำ																						
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑						๑๗,๗๖๐	๑๘,๔๘๐	๒๒,๗๖๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๒๔,๕๒๐		๒๒,๒๓๐		

หมายเหตุ :ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ และ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณบุคคล สถานอานาณูกาล และได้ตั้งงบประมาณเอาไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๒,๔๘๗,๓๒๔ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๑๑๑,๖๙๐.๒๐ บาท = (๓๒,๔๘๗,๓๒๔ x ๕%) + ๓๒,๔๘๗,๓๒๔ = ๓๔,๑๑๑,๖๙๐.๒๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๘๑๗,๒๗๔.๗๑ บาท = (๓๔,๑๑๑,๖๙๐.๒๐ x ๕%) + ๓๔,๑๑๑,๖๙๐.๒๐ = ๓๕,๘๑๗,๒๗๔.๗๑

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๗,๖๐๘,๑๓๘.๔๔ บาท = (๓๕,๘๑๗,๒๗๔.๗๑ x ๕%) + ๓๕,๘๑๗,๒๗๔.๗๑ = ๓๗,๖๐๘,๑๓๘.๔๔

๓๔,๑๑๑,๖๙๐.๒๐

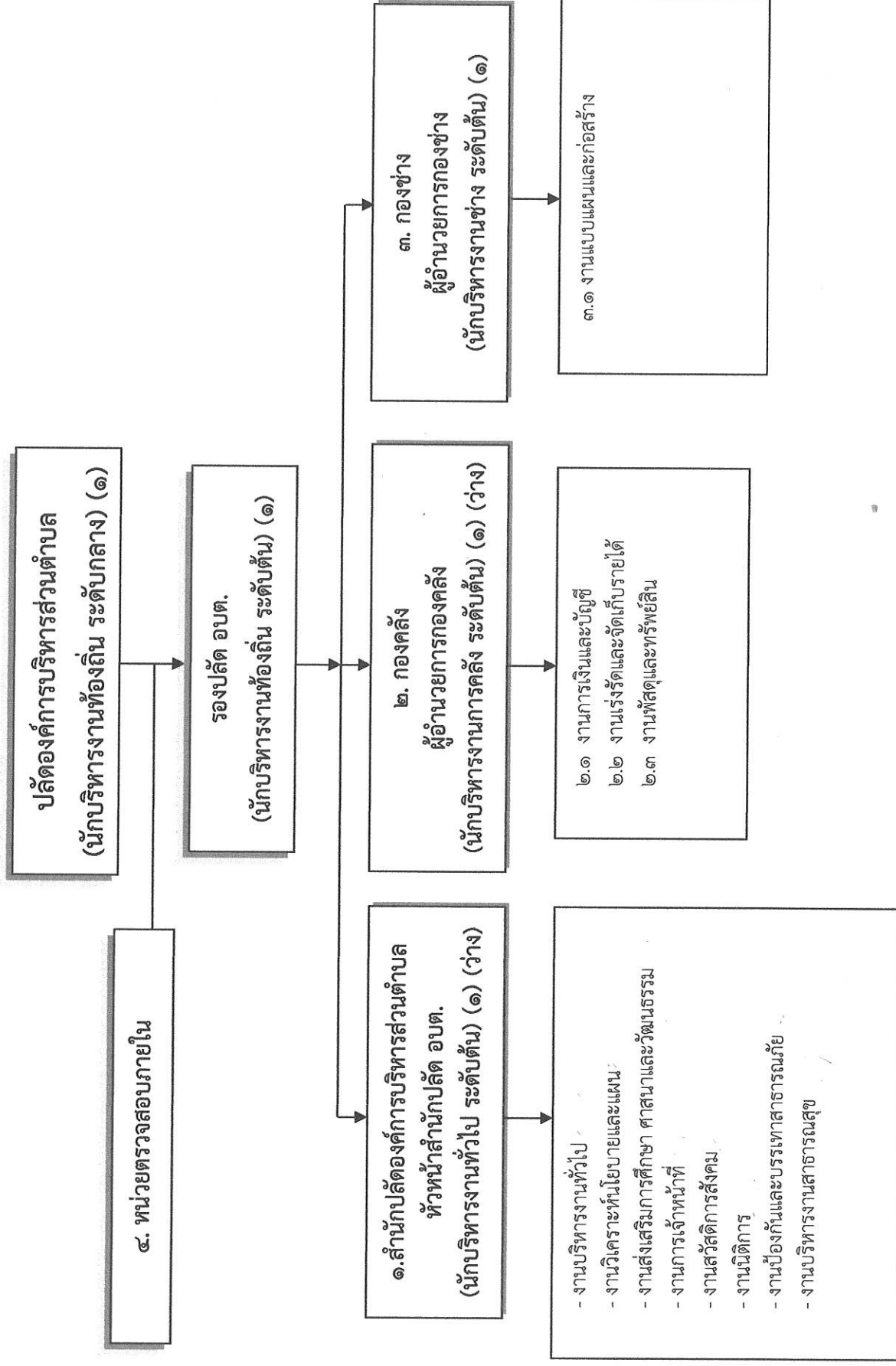
๓๕,๘๑๗,๒๗๔.๗๑

๓๗,๖๐๘,๑๓๘.๔๔

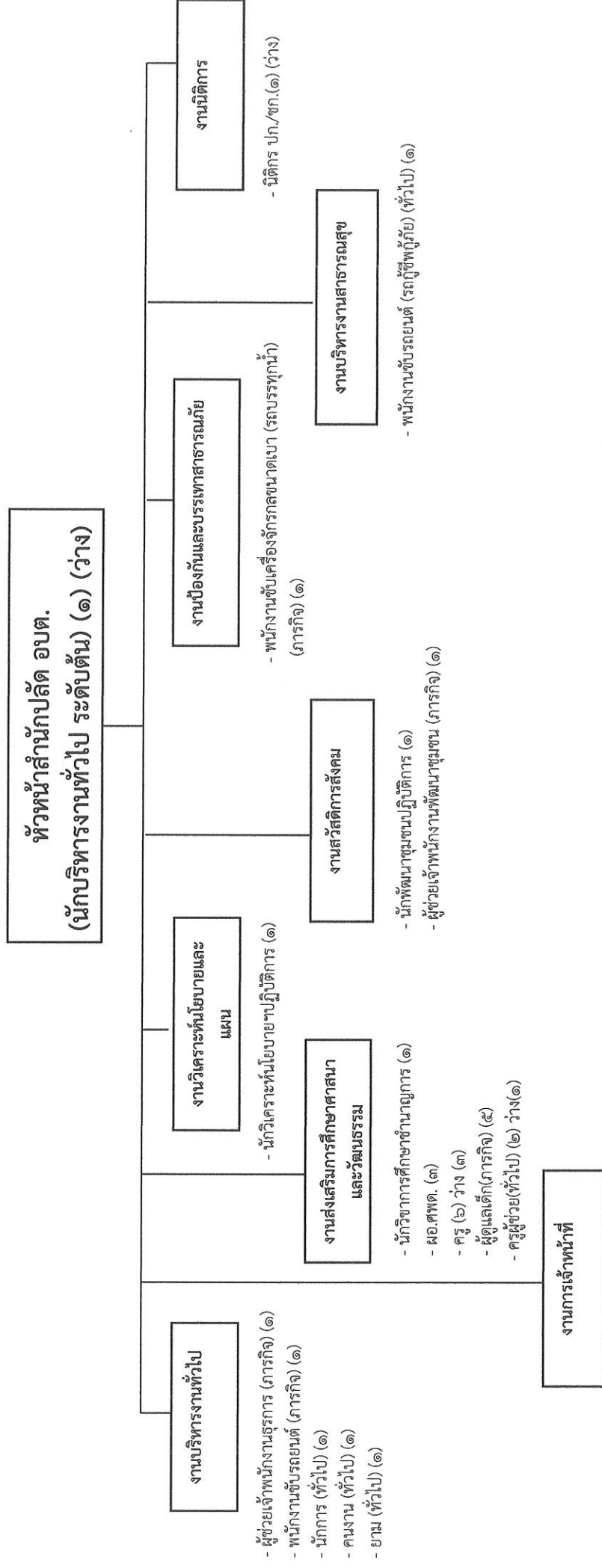
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔๔

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

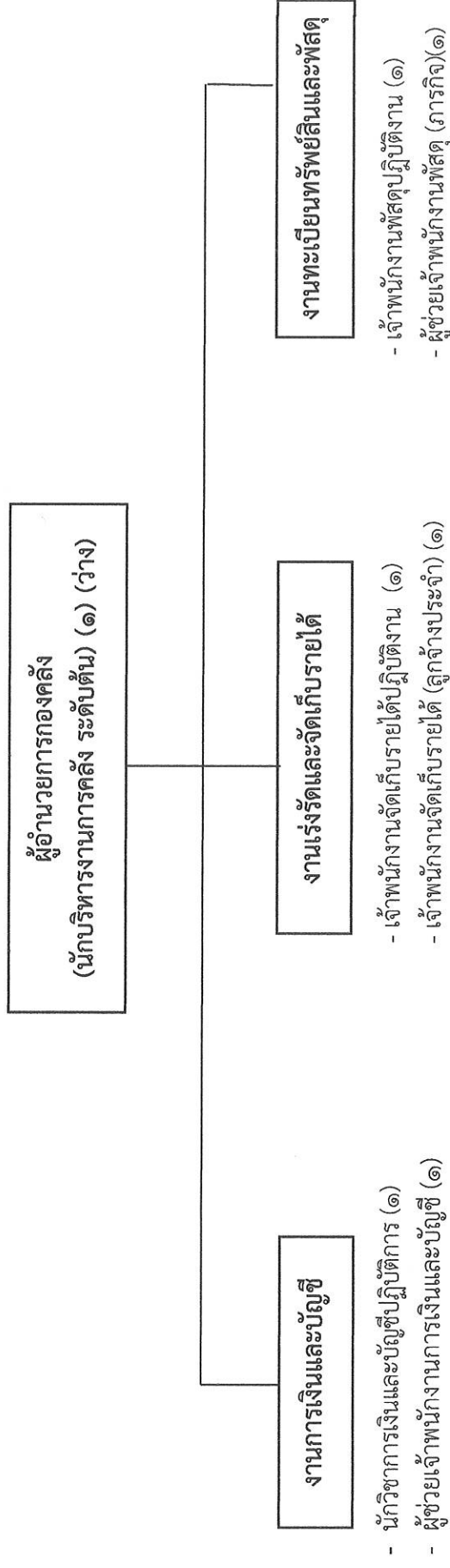


โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด



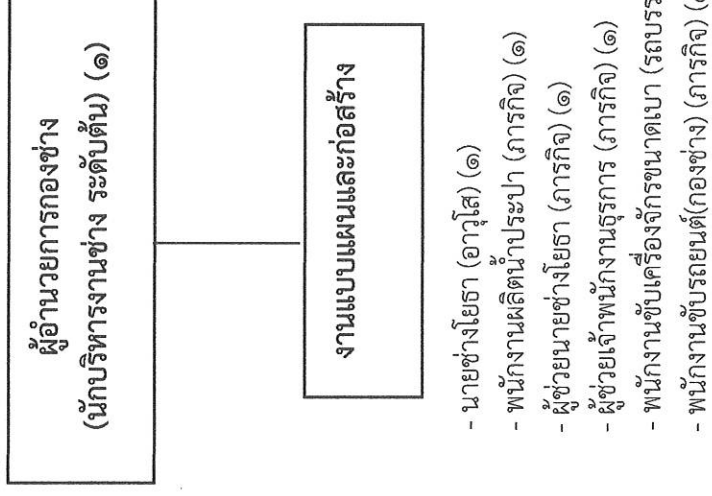
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๖	๙	๖	๓๐

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเบียด



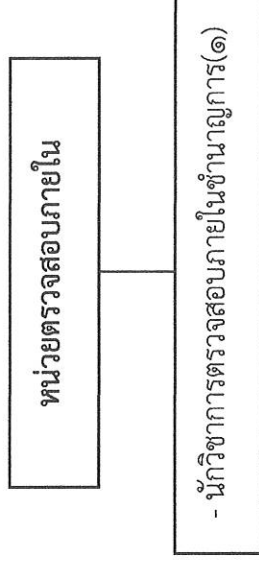
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๒		๗

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕	-	๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		-	-	-	๑	-	-	-		-			๑



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๔๔

ที่	ชื่อ - สกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
ปลัด/รองปลัด (๑๐)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาวนิตา ธีรฤทธิ์	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๔๓๓ ๕๐ ๗	ศต.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
๒	นางเนตรนาภา บุญยธิการ	๕ ๘๐๐๔ ๐๐๐๕๖ ๘๖ ๓	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวพัทธวรรณ รัตนบุษย	๑ ๘๐๕๘ ๐๐๒๖๑ ๘๑ ๘	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	๑๘๐,๗๒๐
๕	นางแสงนา ศิริสุวรรณ	๓ ๘๐๑๐ ๐๐๑๑๔ ๔๓ ๕	ร.บ.ป. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐x๑๒)	-	๓๓๓,๖๐๐
๖	นิติกร	-	-	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๒,๗๒๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๒,๗๒๐
๗	นางยุริฐยา อินทสุวรรณ	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๐๕๔ ๕๐ ๖	บ.ศ. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	๓๘๒,๕๖๐
๘	นางอมรศรี คงศรีรัตน์	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๕๕๑ ๑๕ ๐	ค.บ. (บรรณารักษศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)	-	๓๖๙,๔๘๐
พนักงานช่างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๙	นางสาวยุพดี เพชรรัตน์	๑ ๙๔๙๘ ๐๐๐๗๔ ๐๓ ๑	ว.ร.บ. (ทรัพยากรมนุษย์และการเงินผู้ว่า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๔๘๐ (๑๕,๐๔๐x๑๒)	-	๑๘๐,๔๘๐
๑๐	นางสาวสุนัดดา แทนสกุล	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๕๕๔ ๕๖ ๘	ศต.บ. การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๓๒๐ (๑๖,๓๖๐x๑๒)	-	๑๘๖,๓๒๐
พนักงานช่างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)												
๑๑	นายบุญ ราชธานี	๓ ๘๐๐๔ ๐๑๐๐๐ ๐๓ ๓	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๑๒๐ (๑๒,๒๖๐x๑๒)	-	๑๔๗,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๒	นางณัฏฐิรา สังเมฆ	๓ ๗๒๐๗ ๐๐๖๑๖ ๐๖ ๑	ประถมศึกษา (ป.๖)	-	นักรการ	-	-	นักรการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสถาพร ศรีสวัสดิ์	๓ ๘๐๐๕ ๐๐๐๘๘ ๕๗ ๕	ประถมศึกษา (ป.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	ยาม		-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายดิษฐ์ แก้วบุบผา	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๕๕๐ ๙๓ ๗	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้พิทักษ์)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้พิทักษ์)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกะเปียด													
พนักงานครู อบต.													
๑๖	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗	ครู	-	-	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๑	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๑	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) เงินอุดหนุน
๑๘	ครู	-	-	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๒	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๒	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) เงินอุดหนุน
๑๙	นางเจียมจิตต์ ศรีเทพ	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๖๔๗ ๗๖ ๙	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๖	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๖	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)													
๒๐	นายณัฐวุฒิ เพชรประพันธ์	๑ ๘๔๑๕ ๐๐๑๓๘ ๗๔ ๗	วท.ค. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๘,๕๖๐ (๒,๓๘๐x๑๒)	-	-	๒๘,๕๖๐
๒๑	นางสาวทัศนีย์ แก้วแสง	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๙๗๖ ๕๔ ๑	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๖,๖๒๐ (๓,๘๘๕x๑๒)	-	-	๔๖,๖๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๒	นางกัลยาณี จุลเพชร	๑ ๘๐๐๔ ๐๐๑๔๔ ๔๐ ๐	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๔,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองไผ่เหนือ													
พนักงานครู อบต.													
๒๔	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติครุอัตราจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			(กำหนดเพิ่ม)
๒๕	ครู	-	-	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๔	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	นางจิรพิศ สังข์เพชร	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๙๙๐ ๑๖ ๑	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๔	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)													
๒๗	นางสาวริราพร รัตนสิทธิ์	๓ ๘๐๐๔ ๐๑๐๑๐ ๐๙ ๘	ศ.ศ.บ (เศรษฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๔,๔๐๐ (๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	๔๔,๔๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๘	นางสุพิศรา สิงห์ถุทยา	๑ ๘๐๐๔ ๐๐๑๐๐ ๓๕ ๖	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเปียด													
พนักงานครู อบต.													
๒๙	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติครุอัตราจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติการศึกษา		กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
		รหัสประจำตัวประชาชน		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๓๐	นางรัชณี มีแสง	๓ ๘๐๐๒ ๐๐๑๖๘ ๐๕ ๑	ศษ.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๓	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๐๔๓	ครู	คศ.๑	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
๓๑	นางอารีรัตน์ จันทรมณี	๓ ๘๐๐๔ ๐๑๐๐๓ ๑๙ ๙	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๖,๖๒๐ (๓,๘๘๕x๑๒)	-	๔๖,๖๒๐
กองคลัง (๐๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๒	-	-	-	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๓๓	นางสาวพิชามญชุ์ เสงี่ยม	๓ ๘๔๐๑ ๐๐๐๐๔ ๙๙ ๔	บช.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	๑๘๕,๖๔๐
๓๔	นางสาวขวัญฤดี ชื่นสุวรรณ	๑ ๙๐๐๑ ๐๐๐๑๙ ๘๘ ๖	บธ.บ. ระบบสารสนเทศ-คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๔๐,๔๐๐
๓๕	นางสาวจุฑามาศ ขวัญเมือง	๑ ๘๐๙๙ ๐๐๓๐๔ ๙๔ ๐	ปวส. (บัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	๑๔๖,๖๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๓๖	นายสุนทร สมบัติ	๓ ๘๔๑๕ ๐๐๐๓๑ ๒๒ ๑	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๖๖,๙๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	๒๖๖,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๓๗	นางกนกวรรณ ราชธานี	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๙๖๕ ๘๖ ๘	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐x๑๒)	-	๑๘๖,๓๖๐
๓๘	นางสาวปานกมล พรหมเกิด	๑ ๘๔๐๑ ๐๐๐๖๒ ๒๕ ๔	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๖๔,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐x๑๒)	-	๒๖๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
กองช่าง (๐๕)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๓๙	นายวีระพจน์ วันเสียง	๓ ๘๐๐๓ ๐๐๕๒ ๒๓ ๑	ว.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๔๘,๕๒๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๔๐	นายอุเทน โชติพงศ์	๓ ๘๐๐๒ ๐๐๒๕๗ ๓๒ ๐	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	นายช่างโยธา	อส.	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๔๑	นางสาวรัตนา ธิยาพันธ์	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๕๗๗ ๓๑ ๐	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๘๐x๑๒)	-	๑๖๕,๙๖๐
๔๒	นายเอกอัมรินทร์ หนูคงบัว	๓ ๘๐๐๙ ๐๐๒๕๘ ๔๕ ๐	ปวช. (เทคนิคการก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๑,๑๒๐ (๑๖,๗๖๐x๑๒)	-	๒๐๑,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๔๓	นายอมรเทพ จุลเพชร	๑ ๘๐๙๙ ๐๐๒๗๗ ๖๘ ๗	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒)	-	๑๓๖,๘๐๐
๔๔	นายสุจินต์ จินดา	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๕๙๙ ๘๘ ๖	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๕๙,๕๒๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	๑๕๙,๕๒๐
๔๕	นายสิทธิชัย โกตี	๓ ๘๐๐๔ ๐๐๕๖๑ ๕๓ ๘	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๕,๕๖๐ (๑๒,๑๓๐x๑๒)	-	๑๔๕,๕๖๐
๔๖	นายดำรงค์ บางพงค์	๑ ๘๐๐๔ ๐๐๑๓๘ ๔๕ ๑	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๔๕,๕๖๐ (๑๒,๑๓๐x๑๒)	-	๑๔๕,๕๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน											
	พนักงานส่วนตำบล										
๔๗	นางวีรวัลย์ เกษเพชร	๓ ๘๐๐๔ ๐๑๐๐๗ ๗๕ ๕	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	๓๘๘,๕๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลละเลียด จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยอาจดำเนินการตามรูปแบบดังต่อไปนี้

๑๒.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร

๑๒.๑.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๑.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑๒.๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ

๑๒.๑.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญ (สายงานผู้ปฏิบัติงาน)

๑๒.๒.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๒.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑๒.๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ

๑๒.๒.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๒.๕ สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

/๑๒.๒.๖ จัดให้มีประชุม...

๑๒.๒.๖ จัดให้มีประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓ การพัฒนาพนักงานจ้าง

๑๒.๓.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๓.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓.๓ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงสายงาน

๑๒.๔.๑ จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๑๒.๔.๒ จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

๑๒.๔.๓ จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะเพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

-สำเนาฉบับ-

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ที่ ๔๕๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

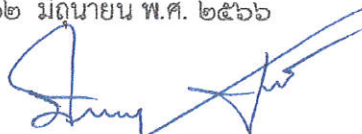
อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายบำรุง ยอดมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

.....ร่าง/พิมพ์
.....หัวหน้าสำนักปลัด
.....ปลัดอบต.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ที่ นศ ๘๓๐๐๑ / ๒๗๕

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การ
บริหารส่วนตำบลกะเปียด จึงได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม
คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ที่ ๔๕๑ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายบำรุง ยอดมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ที่ นค ๘๓๐๐๑/๒๗๔

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

๑. เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๒.๒ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

๓. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการ |

๓.๒ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในระบบแห่ง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๓.๔ หนังสือ ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและ

เลขานุการ

๔. ข้อพิจารณา/เสนอแนะ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
เป็นไปอย่างถูกต้องตามแนวทางที่กำหนด เห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- ๑. นายองค์กรการบริหารส่วนตำบลกะเปียด ประธานกรรมการ
- ๒. ปลัดองค์กรการบริหารส่วนตำบลกะเปียด กรรมการ
- ๓. รองปลัดองค์กรการบริหารส่วนตำบลกะเปียด กรรมการ
- ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
- ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
- ๖. นักวิชาการศึกษา
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัดอบต.กะเปียด กรรมการและเลขานุการ
- ๗. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๒ นัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ 29 มี.ย. 66

เวลา 10:30 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้



(นางสาวกัทวรรณ รัตนบุษยาพร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดอบต.

เพื่อไม่ให้เกิด

ลงชื่อ.....



(นางอมรศรี คงศรีรัตน์)

นักวิชาการศึกษานาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

เห็นด้วยกับข้อเสนอนี้

ลงชื่อ.....



(นางสาววนิดา ธรฤทธิ์)

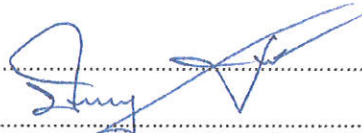
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

คำสั่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ.....



(นายบำรุง ยอดมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ที่ นศ ๘๓๐๐๑/๒๗๖

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอให้สำรวจความต้องการกำลังคนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

เรียน ปลัด อบต./รองปลัด อบต./หัวหน้าส่วนราชการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เพื่อมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ท่านสำรวจจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยสำหรับความต้องการกำลังคนให้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจปริมาณงานเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และขอให้พิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ และขอให้จัดส่งเอกสารดังกล่าว ให้งานการเจ้าหน้าที่ทราบภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อจักได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

(นายชาญ ยอดมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

-ร่างประกาศ-

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ซึ่งได้เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบำรุง ยอดมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

-ร่างคำสั่ง-

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด
ที่ / ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

.....
ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ เมื่อวันที่ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไปนั้น

จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๒ ถึง ๑๘ และข้อ ๒๒๙ ถึง ๒๓๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ เมื่อวันที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จึงออกคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบำรุง ยอดมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

-ร่างประกาศ-

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ตามโครงสร้าง ส่วนราชการและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงให้ใช้ โครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ให้เป็นไปตามคำสั่งนี้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตรงานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในในสำนักปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งาน เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ

/งานทะเบียนคุม...

งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

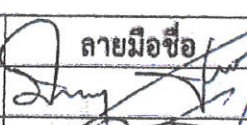
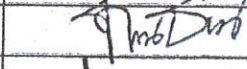
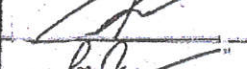
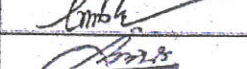
ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบำรุง ยอดมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด
วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ผู้มาประชุม จำนวน ๗ คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบำรุง ยอดมณี	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวนิตา ธรฤทธิ์	กรรมการ		
๓	นางเนตรนภา บุญญาธิการ	กรรมการ		
๔	นางสาวพิชามณูย์ แซ่ฮั่น	กรรมการ		
๕	นายวีระพจน์ วันเลี้ยง	กรรมการ		
๖	นางอมรศรี คงศรีรัตน์	กรรมการและเลขานุการ (แทน)		
๗	นางสาวภัทรวรรณ รัตนบุษยาพร	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุม และคณะกรรมการมาครบองค์ประชุม นายบำรุง ยอดมณี ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ได้มีคำสั่งที่ ๔๕๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด | กรรมการ |
| ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี | |
| รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นักวิชาการศึกษา | |
| รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.กะเปียด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| | ให้คณะกรรมการ... |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประธานฯ

มอบผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหนังสือที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ โดยกำหนดว่ากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เสนอ ก.อบต.จังหวัดประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ สำหรับการคำนวณกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวน

/อัตรากำลัง...

อัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ซึ่ง อบต.กะเปียด ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของ อบต.นาแวง, อบต.ไสขุขันธ์, และ อบต.ไม้เรียง มาเปรียบเทียบในการคำนวณกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และสำหรับในส่วนของการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ประกาศใช้แล้วมาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ อบต.กะเปียด นักทรัพยากรบุคคล ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ช่วยเหลืองานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้คิดประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ นอกจากนี้ในส่วนของการประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในอัตราไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี ซึ่งตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไว้ร้อยละ ๑๕ ซึ่งในส่วนนี้หากคณะกรรมการฯ จะปรับเปลี่ยนก็สามารถทำได้ค่ะ

๓.๒ กรอบอัตรากำลังและภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ ตำแหน่ง ๔๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒๒ อัตรา ปัจจุบันมีนครองตำแหน่งจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ อัตรา, ตำแหน่งหัวหน้าสำนัก จำนวน ๑ อัตรา, ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา, ข้าราชการครู ๓ ตำแหน่ง, ตำแหน่งยาม จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้าง(ผู้ช่วยครู ผดด./ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๑ อัตราสำหรับตำแหน่งนี้สามารถสรรหาตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง

จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก่อน รายละเอียดดังนี้

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ๑. นิติกร | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | จำนวน ๑ อัตรา |

สำนักงานปลัด

พนักงานส่วนตำบล ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. นิติกร ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานครู อบต. ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ๑. ครู (ว่าง ๓ อัตรา) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ครูผู้ช่วย (ว่าง ๑ อัตรา) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์กู้ชีพกู้ภัย) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ยาม (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |

รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๙ อัตรา

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |

/เจ้าพนักงาน...

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้
๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้นจำนวน ๗ อัตรา

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (อส.) จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับรถยนต์ (กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) จำนวน ๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้นจำนวน ๗ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑ อัตรา

นอกจากนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา สังกัด สำนักปลัด โดยการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกะเปียด

ประธานฯ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

มอบผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

“ในปี ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด เป็นองค์กรหลักในกาพัฒนา ตำบลกะเปียด ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ด้วยการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล”

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ปรับปรุงและพัฒนาการคมนาคมขนส่ง
- ๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
- ๑.๓ ปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปการ
- ๑.๔ พัฒนาการสื่อสารและโทรคมนาคม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพอาชีพ/กลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการด้านสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการกิจกรรมนันทนาการ
- ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ พัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม
- ๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรม
- ๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนากิจการบริการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ คุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๓ ดูแลรักษา และพัฒนาที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๗.๒ พัฒนาความพร้อมและศักยภาพองค์กร

๗.๓ พัฒนากิจการบริการตามหลักธรรมาภิบาล

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ ถือว่าครอบคลุมภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดแล้ว การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และโครงสร้างของส่วนราชการต่างๆ ก็ครอบคลุมยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่งได้มีการวิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

ไม่ทราบว่ากรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีจะขอมติที่ประชุม

ปลัด อบต.

เมื่อพิจารณาตามภารกิจหลักและภารกิจรอง สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ก็ถือว่าครอบคลุมทุกภารกิจอยู่แล้ว ซึ่งในรอบนี้จังหวัดขอความร่วมมือให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อแผนอัตรากำลังฉบับนี้ และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกาศใช้เรียบร้อยแล้ว ยกเว้นมีเหตุผลความจำเป็นจริงๆ ปลัดจึงขอเสนอว่าในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้คงวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดไว้เช่นเดิมค่ะ

ประธานฯ

ไม่ทราบว่าการกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มี
จะขอมติที่ประชุม กรรมการท่านใดเห็นชอบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ
ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียดตามร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ประชุม

โปรดยกมือ
เห็นชอบ ๕ เสียง
ไม่เห็นชอบ - เสียง
งดออกเสียง ๑ เสียง

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธานฯ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

๔.๒ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

มอบผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่
๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง
การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลใช้บังคับได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด
พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด
ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ
แผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง
ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ
ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ
บริหารส่วนตำบลที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น
แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี
ต่อไปขอให้กรรมการช่วยกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด
ไม่ทราบว่าการกรรมการมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มี
จะขอมติที่ประชุม

/ที่ประชุม...

ที่ประชุม	เห็นชอบ ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ - เสียง งดออกเสียง ๑ เสียง
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
ประธานฯ	มอบผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในเวลาที่กำหนด
ระเบียบวาระที่ ๕	เรื่องอื่นๆ มอบหมายนักทรัพยากรบุคคล ทำหนังสือสอบถามความต้องการ ข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อีกครั้ง และขอมอบหมายให้สำนักงานปลัด ลองไปศึกษาดู เรื่องการขอให้ลอง ไปคิดทบทวนดูว่าตอนนี้ภารกิจงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เหมาะสมที่จะเปิดเป็นกองสาธารณสุขหรือยัง และขอฝากทุกกองหากมีความต้องการจะข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ก็ขอให้ แจ้งความประสงค์มาแล้วค่อยมานัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณากัน อีกครั้งหนึ่ง ไม่ทราบว่าการกระทำนี้ใด มีข้อเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่ มีจะขอปิดประชุม
ปิดประชุม	เวลา ๑๒.๐๕ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวภัทรวรรณ รัตนบุษยาพร)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายบำรุง ยอดมณี)
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความใน
ร่างข้อบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มาตรา 87 จึงตรา
ข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด และโดยอนุมัติของนายอำเภอฉวาง

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 32,487,324 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็น
จำนวนรวมทั้งสิ้น 32,487,324 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
บริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	10,478,170
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	246,000
บริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,680,173
แผนงานสาธารณสุข	540,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	136,000
แผนงานเคหะและชุมชน	664,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	847,240
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	625,000
การเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	2,594,740
แผนงานการเกษตร	20,000
แผนงานการพาณิชย์	108,000
การดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	9,548,001
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	32,487,324

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ

ยอดรวม

รวมรายจ่าย

0

ข้อ 6 ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกะเปียดปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกะเปียดมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 27 ก. ย. 2565

(ลงนาม).....
(นายบำรุง ยอดมณี)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกะเปียด

อนุมัติ

(ลงนาม).....

(นายอัศรพล สุทธิรักษ์ จิตต์สุภาพ)

ตำแหน่ง นายอำเภอฉวาง

