



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙ , ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่ง ประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ ข้อ ๑๓ , ๑๔ ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ แล้วนั้น

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นกรอบกำหนด
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งที่กำหนดไว้ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดและพัฒนาบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลบางนบเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่
มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
และได้ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ www.Bangnoup.go.th แล้ว โดยสามารถดาวน์โหลดได้ตามเว็บไซต์ดังกล่าว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิสิษฐ์ แป้นเหลือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง และยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ อีกด้วย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

.....

หน้า

ภาคผนวก

- ~~~~~

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ดังนี้

-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

-สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.

-สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

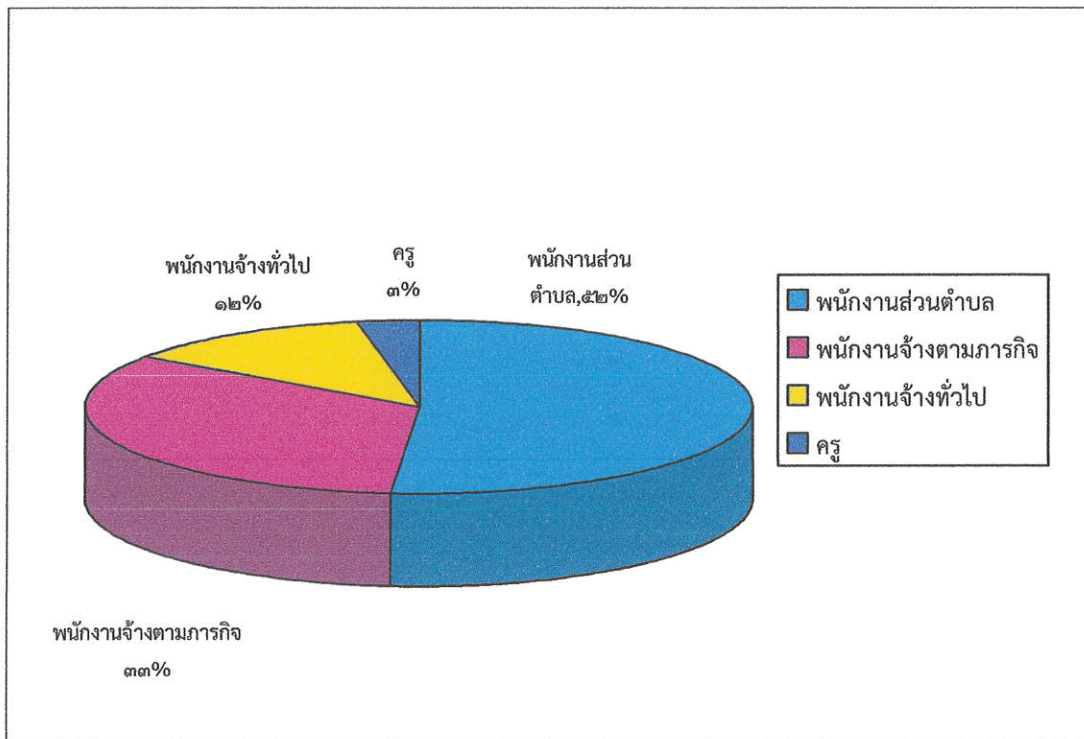
-สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

-สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

-พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

-พนักงานจ้างตามภารกิจ

-พนักงานจ้างทั่วไป



รูปภาพ ๑ แผนภูมิแสดงสัดส่วนอัตรากำลังพนักงาน อบต.บางนบ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

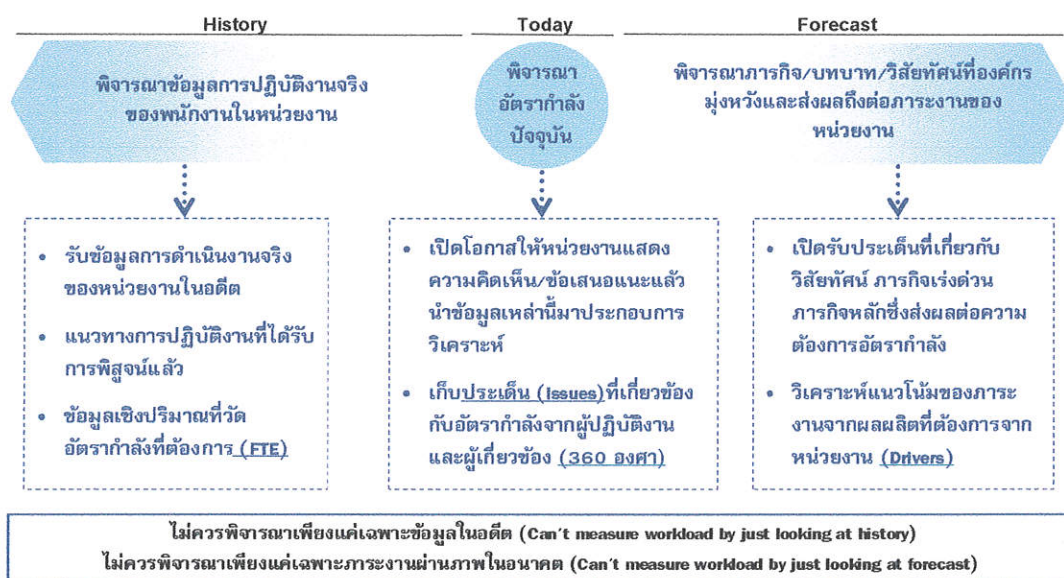
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานการศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรม ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

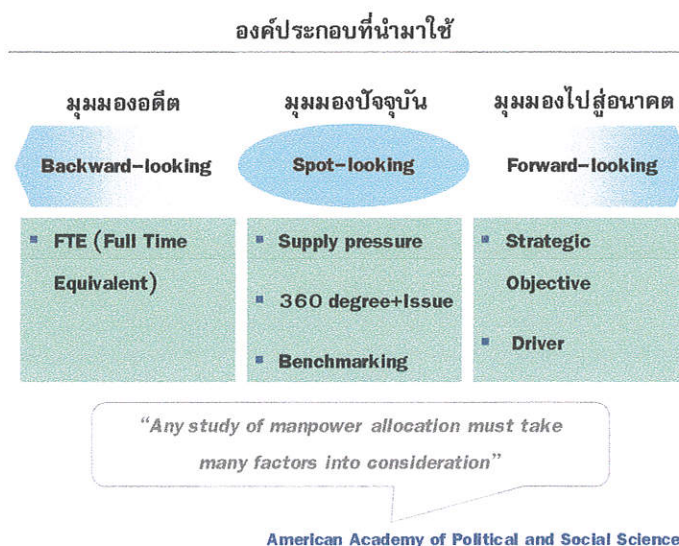
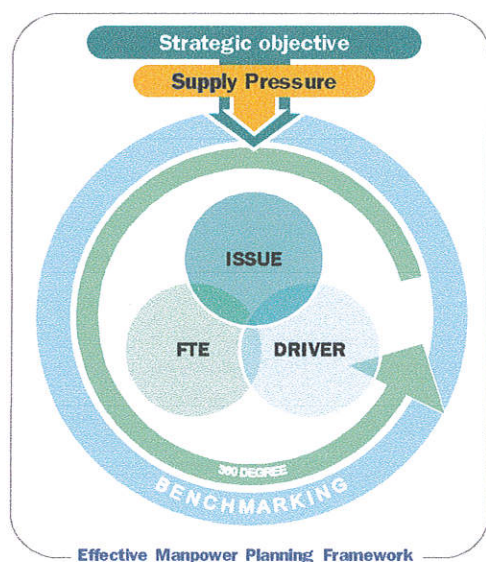
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระดานที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซอม และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านรามและองค์การบริหารส่วนตำบลรามแก้ว

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน (Benchmarking)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้ดำเนินการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซอม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านราม และองค์การบริหารส่วนตำบลรามแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่กระทรวงมหาดไทยประกาศยกฐานะจากสภาตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ พร้อมกัน อีกทั้งงบประมาณในการตั้งข้อบัญญัติใกล้เคียงกัน ผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังปรากฏ ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.บ้านราม	๓	๒๙,๕๒๐,๐๐๐	๑๔	-	๑๗	๓๑
๒	อบต.ท่าซอม	๔	๒๗,๙๙๓,๒๐๐	๑๘	๑	๘	๒๗
๓	อบต.รามแก้ว	๓	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	-	๑๖	๓๕
๔	อบต.บางนบ	๔	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	-	๑๘	๓๕

สรุป ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนกับงบประมาณรายรับตามข้อบัญญัติปรากฏว่า อบต.บางนบ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีขนาดและรายได้ที่ใกล้เคียงกัน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เนื่องจากจำนวน ปริมาณ คนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิด การจ้างงานที่เท่าเทียมกัน อย่างมี ประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบางนบ

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ราคาผลผลิตตกต่ำ ไม่มีการวางแผนการผลิตและผลผลิตไม่ได้คุณภาพ

๑.๒ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ

๑.๓ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๑.๔ ขาดแคลนแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๑.๕ ประชาชนมีหนี้สิน

๑.๖ ขาดผู้ชำนาญทางวิชาการในการให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพและอุปกรณ์แบบสมัยใหม่

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ การว่างงานของราษฎรระหว่างรอถึงฤดูกาลเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวผลผลิต
- ๒.๒ ไม่มีสถานที่ออกกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๒.๓ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ คุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่ได้เท่าที่ควรตามเกณฑ์ของข้อมูล จปฐ.
- ๒.๕ การเล่นเกมพนัน
- ๒.๖ ปัญหาความยากจน

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ยังมีถนนหลายสายสภาพเป็นลูกรังและดินเหนียว เมื่อถึงช่วงฤดูฝนหรือน้ำท่วมไม่สามารถใช้ได้
- ๓.๒ ปัญหาการระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๓.๓ ระบบโทรคมนาคมไม่สะดวก โทรศัพท์สาธารณะมีไม่ถึงทุกหมู่บ้าน
- ๓.๔ การบริการประปายังไม่ทั่วถึง เช่น หมู่ ๕ บางส่วน หมู่ ๖,๗ และหมู่ ๙

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขาดน้ำในการทำเกษตรในช่วงฤดูแล้ง เพราะไม่มีระบบชลประทาน
- ๔.๒ คู คลอง ตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้น้ำไม่พอใช้ในการทำการเกษตร

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ราษฎรยังขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพและอนามัยของตนเองและครอบครัว
- ๕.๒ ราษฎรซื้อยามาใช้เองโดยไม่ปรึกษาแพทย์ อาจทำให้เกิดอันตรายได้
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตุนกหวัด หรือเหตุรำคาญ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้และงบประมาณในการบริหารองค์กรน้อย
- ๖.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ยังใช้ระบบเครือญาติเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรตัวแทนชุมชนทุกระดับ
- ๖.๓ ประชาชนไม่ค่อยร่วมมือหรือไม่ค่อยสนใจกิจกรรมร่วมกับ อบต. เช่น การเข้าร่วมฟังการประชุมสภาฯ ติดตามประกาศข่าวสารต่าง ๆ ของ อบต.
- ๖.๔ สถานที่ยังไม่เพียงพอในการบริหารจัดการที่ดีและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ สถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๔ ปัญหาทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ การถ่านน้ำเสียลงในลำคลอง
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ ประชาชนขาดความรู้และจิตสำนึกในการดูแลและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๙.๑ การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการเป็นลำดับแรก รวมทั้งการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เส้นทางคมนาคม ซึ่งประสบปัญหาในการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากถนนบางเส้นที่ใช้ในการติดต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมบ่อ โดยเฉพาะในฤดูฝน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)), มาตรา ๑๖ (๒)
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕), และมาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)), มาตรา ๑๖ (๒๙)
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)), มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้วการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหาร อบต.

หมายเหตุ.- มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ได้ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ สำคัญในการพัฒนาประเทศ ๖ ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความสมดุลและมั่นคงของอาหารและพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้และการสร้างปัจจัยแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศและความมั่นคงของ ประเทศในภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

นโยบายคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ในการบริหารราชการ ได้แก่

๑. ยึดระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ กฎหมาย

๒. ด้านเศรษฐกิจและการใช้จ่ายงบประมาณ

๓. ด้านความมั่นคง

๔. ด้านการต่างประเทศ

๕. ด้านสังคมจิตวิทยา

๖. ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๗. ด้านการศึกษา

๘. ด้านการพัฒนาระบบราชการ

๙. ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้

๑๐. ด้านการวิจัยและพัฒนา

๑๑. ด้านการเตรียมการสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

๑๒. ด้านความปรองดองสมานฉันท์

๑๓. ด้านการปฏิรูป

๑๔. ด้านการเลือกตั้ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิต แปรรูปและ การบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์ม น้ำมัน ที่มีคุณภาพแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวนานาชาติที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเกษตรที่มีศักยภาพในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง(ข้าว,ไม้ผล,ปศุสัตว์, ประมง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสู่เมืองสีเขียว ชุมชนเข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และการโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่

๑) การจัดปัญหาความยากจน

๒) การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

๓) การพัฒนาเศรษฐกิจด้านการเกษตร อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ OTOP และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรม

๔) การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๕) การพัฒนาองค์กร และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบในการประชุมสภาฯ สมัยสามัญ สมัยแรก ประจำปี ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๖ โดยแยกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนนเส้นทางคมนาคม

๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. นโยบายด้านสังคม

- ๑) การสนับสนุนการดำเนินการทางการศึกษา
- ๒) การส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุขมูลฐาน
- ๓) การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน
- ๔) ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ
- ๕) การร่วมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) การส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๗) การสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๘) การสนับสนุนการบำรุงศาสนสถาน รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีศาสนาและศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๑) การสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ
- ๒) การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๔. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

- ๑) การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

- ๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม
- ๒) การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม อบต.และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย)
- ๓) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๔) การพัฒนารายได้โดยวิธีการจัดเก็บที่ทันสมัยรวดเร็ว
- ๕) การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ
- ๖) การให้บริการประชาชนทั้งภายในภายนอกสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเป็น

ที่ประทับใจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลบางนบ ภายในระยะเวลา ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนนเส้นทางคมนาคม	กองช่าง
	๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	กองช่าง สำนักปลัด
๒. ด้านสังคม	๑. การสนับสนุนการดำเนินการทางการศึกษา	กองการศึกษาฯ
	๒. การส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุขมูลฐาน	สำนักปลัด กองการศึกษาฯ
	๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน	สำนักปลัด
	๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ	กองการศึกษาฯ สำนักปลัด
	๕. การร่วมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด
	๖. การส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	สำนักปลัด
	๗. การสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	สำนักปลัด
	๘. การสนับสนุนการบำรุงศาสนสถาน รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีศาสนาและศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษาฯ
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. การสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ	สำนักปลัด
	๒. การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้	สำนักปลัด
๔. ด้านสิ่งแวดล้อม	๑. การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
	๒. การป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
	๓. การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
๕. ด้านการเมืองและการบริหาร	๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม	สำนักปลัด
	๒. การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม อบต. และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย	สำนักปลัด
	๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
	๔. การพัฒนารายได้โดยวิธีการจัดเก็บที่ทันสมัยรวดเร็ว	กองคลัง กองช่าง
	๕. การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
	๖. การให้บริการประชาชนทั้งภายในภายนอกสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเป็นที่น่าพอใจ	ทุกส่วนราชการ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา
ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ๓. คณะผู้บริหารมีความเข้มแข็ง มีภาวะผู้นำ และมีวิสัยทัศน์	๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๒. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๓. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจในกระบวนการตามระบอบประชาธิปไตย
โอกาส (Opportunity - O)	ปัญหาอุปสรรค (Threat - T)
๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ ๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. มีพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร	๑. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพและมีรายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ๒. ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร และค่าขนส่งผลิตผลทางการเกษตรสูง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ สามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลบางนบ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนนเส้นทางคมนาคม ๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	-งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน -งานไฟฟ้าถนน -งานกิจการประปา -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๒. ด้านสังคม	๑. การสนับสนุนการดำเนินการทางการศึกษา ๒. การส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุขมูลฐาน ๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน ๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ ๕. การร่วมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. การส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๗. การสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๘. การสนับสนุนการบำรุงศาสนสถาน รัชชาชนบธรรมเนียม ประเพณีศาสนาและศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-งานบริหารการศึกษา -งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. การสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ ๒. การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้	-งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
๔. ด้านสิ่งแวดล้อม	๑.การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการเมืองและการบริหาร	๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม ๒. การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม อบต.และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๔. การพัฒนารายได้โดยวิธีการจัดเก็บที่ทันสมัย รวดเร็ว ๕. การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ ๖. การให้บริการประชาชนทั้งภายในภายนอก สำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเป็นที่น่าประทับใจ	-งานบริหารทั่วไป -งานวางแผนสถิติและวิชาการ -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีภารกิจหลัก และการกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การกำหนดโครงสร้าง และการกำหนดตำแหน่ง อาจทำให้ไม่ครอบคลุมภารกิจที่ถ่ายโอน แต่ละด้านตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลถูกควบคุมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างมีข้อจำกัด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบอย่างมีประสิทธิภาพ และจากการวิเคราะห์การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และ ภารกิจที่ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังนี้

๗.๑ สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

การวิเคราะห์การใช้กำลังคน จำนวนกำลังคนที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนม
มิ่งนี้

หน่วยงาน/ภาระงาน	ระยะเวลาที่ใช้ต่อ ปริมาณทั้งปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (คน)
สำนักปลัด		
๑.งานบริหารทั่วไป	๘๕๔,๒๕๐	๑๐.๓๑
๒.งานวางแผนสถิติและวิชาการ	๙๒,๑๖๐	๑.๑๑
๓.งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑๐๐,๑๕๐	๑.๒๑
รวมจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ		๑๒.๖๓
*สำนักปลัดมีอัตราากำลังคนที่ต้องการทั้งหมด ๑๒ คน (สายงานผู้บริหาร ๓ คน,สายงานผู้ปฏิบัติ ๙ คน)		
กองคลัง		
๑.งานการเงินและบัญชี	๒๖๐,๘๒๐	๓.๑๕
๒.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒๗๓,๗๕๐	๓.๓๐
๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๙๑,๕๓๕	๒.๓๑
รวมจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ		๘.๗๖
*กองคลังมีอัตราากำลังคนที่ต้องการทั้งหมด ๘ คน (สายงานผู้บริหาร ๑ คน,สายงานผู้ปฏิบัติ ๗ คน)		
กองช่าง		
๑.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑๗๕,๖๐๐	๒.๑๒
๒.งานไฟฟ้าถนน	๑๖๕,๘๐๐	๒.๐๐
๓.งานกิจการประปา	๑๘๕,๗๓๐	๒.๒๔
๔.งานก่อสร้าง	๑๐๒,๙๖๐	๑.๒๔
๕.งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑๘๑,๒๕๐	๒.๑๘
รวมจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ		๙.๗๘
*กองช่างมีอัตราากำลังคนที่ต้องการทั้งหมด ๙ คน (สายงานผู้บริหาร ๑ คน,สายงานผู้ปฏิบัติ ๘ คน)		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๑.งานบริหารการศึกษา	๑๗๖,๕๒๐	๒.๑๓
๒.งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓๔๗,๗๖๕	๔.๒๐
รวมจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ		๖.๓๓
*กองการศึกษามีอัตราากำลังคนที่ต้องการทั้งหมด ๖ คน (สายงานผู้บริหาร ๑ คน,สายงานผู้ปฏิบัติ ๕ คน)		

จากผลการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่าปริมาณงานของ
สำนักปลัด มีจำนวนมากกว่าส่วนราชการต่าง ๆ ทำให้ปริมาณความต้องการอัตราากำลังภายในระยะเวลา ๓ ปี
ข้างหน้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานบริหารทั่วไป งานธุรการ เป็นต้น ในส่วนของกองช่างปริมาณงานก็เพิ่มมา
ขึ้น อันเนื่องมาจากการกิจการตามอำนาจหน้าที่มีมากขึ้น ในขณะที่อัตราากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า มีความ
ต้องการอัตราากำลังคน ๙ แต่มีอัตราากำลังคนตามกรอบ ๗ แต่เพื่อให้ไม่กระทบกับภาระค่าใช้จ่าย ๔๐%
จึงใช้วิธีการจ้างเหมาบริการแทน สำหรับกองคลัง หากวิเคราะห์อัตราากำลังคนต่อภารกิจงาน พบว่าอัตราากำลังคน
เพียงพอแล้ว ส่วนกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมยังขาดอัตรากำลัง ทางด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิม และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานไฟฟ้าถนน ๓.๓ งานกิจการประปา ๓.๔ งานก่อสร้าง ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานไฟฟ้าถนน ๓.๓ งานกิจการประปา ๓.๔ งานก่อสร้าง ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑.งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑.งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๘.๒.๑ การประเมินความต้องการกำลังคน

จากการสำรวจความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน กับความต้องการในอีก ๓ ปีข้างหน้า ปรากฏดังนี้

หน่วยงาน/ภาระงาน	จำนวนบุคลากรที่พึงมี	บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง		
สำนักปลัด					
๑.งานบริหารทั่วไป	๑๐	๕	๕	-	
๒.งานวางแผนสถิติและวิชาการ	๑	๑	-	-	
๓.งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-	-	
กองคลัง					
๑.งานการเงินและบัญชี	๓	๒	๑	-	
๒.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓	๑	๒	-	
๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	๑	๑	-	
กองช่าง					
๑.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๓	๒	๑	-	
๒.งานไฟฟ้าถนน	๑	-	๑	-	
๓.งานกิจการประปา	๒	-	๒	-	
๔.งานก่อสร้าง	๑	-	-	๑	
๕.งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒	๑	-	๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๑.งานบริหารการศึกษา	๓	๒	-	๑	
๒.งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๑	๔	-	
รวม	๓๗	๑๗	๑๗	๓	

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา จากการวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ พบว่าจำนวนบุคลากรที่พึงมี จำนวน ๓๗ อัตรา แต่ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีบุคลากรเพียง ๓๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๙ ดังนั้นอัตรากำลังที่ต้องการจะกำหนดเพิ่มคือ จำนวน ๓ อัตรา แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นในปี ๒๕๖๔ ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบจึงไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย

๘.๒.๒ การวางแผนการใช้กำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตราากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร	กรณีใช้แนะนำให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช้แนะนำให้กำหนดเป็น
๑	เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (หากไม่ติดขัดเรื่องข้อกฎหมาย)	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ
๒	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และ นโยบายขององค์กรในระยะยาว	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑. จ้างเหมาบริการ
๓	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลา เริ่มต้น-สิ้นสุด ในการดำเนินการที่ชัดเจน	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
๔	ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลัก ขององค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง	๑. จ้างเหมาบริการ
๕	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วน ความผิดพลาด ฯลฯ	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. จ้างเหมาบริการ
๖	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core Functions) และต้องการทุ่มเท ทรัพยากรไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง-ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานจ้าง	เกลี่ยโอนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่ขาดแคลนแทน
๗	ปัจจุบันมีองค์กร หรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนพนักงานส่วน ตำบลเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง	๑. พนักงานส่วนตำบล
๘	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการ คำนวณว่า	๑. พนักงานส่วนตำบล	๑. พนักงานจ้าง ๒. จ้างเหมาบริการ
๙	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มี ประสิทธิภาพจากภายนอก เป็นที่ยอมรับ ในวงการที่เกี่ยวข้อง	๑. พนักงานจ้าง (เชี่ยวชาญเฉพาะ, เชี่ยวชาญพิเศษ)	๑. จ้างเหมาบริการ

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร	กรณีใช้แนะนำให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช้แนะนำให้กำหนดเป็น
๑๐	เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	๑.จ้างเหมาบริการ (เป็นรายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑.จ้างเหมาบริการ
๑๑	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ 4 ปี หรือ ทุก ๆ 5 ปี เป็นต้น	๑.จ้างเหมาบริการ (เป็นรายโครงการ/กิจกรรม) ๒. พนักงานจ้าง	๑.จ้างเหมาบริการ
๑๒	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ และติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า 5 ปี ขึ้นไป	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑.จ้างดำเนินการ (Outsourcing)
๑๓	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	๑. พนักงานส่วนตำบล	๑. พนักงานจ้าง
๑๔	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	๑. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานจ้าง
๑๕	เป็นงานที่สามารถกำหนดรอบการ ดำเนินการหรือ สัญญาจ้างงานได้อย่าง ชัดเจน	๑.พนักงานจ้าง ๒.จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานส่วนตำบล (ในกรณีที่เป็นการกิจหลัก) ๒. พนักงานจ้าง (ในกรณีเป็นการกิจสนับสนุน)

นอกจากนั้น ในการกำหนดประเภทบุคลากร ยังต้องคำนึงถึงภารกิจและประเภทงานของหน่วยงาน ดังนี้

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากร
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๒๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุน ที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานจ้างหรือจ้างเหมาบริการแทน

โดยสามารถนำผลวิเคราะห์มาลงในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด(๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนพคุณ								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเต็ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	๑ ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๔๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๘,๑๒๐	๑๘,๑๒๐	๒๗๔,๔๐๐	๒๗๔,๔๐๐	๒๗๔,๔๐๐	๗๑๗,๐๐๐		
	๒ รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๐๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๘๐๕,๖๘๐		
	สำนักงานปลัด(๑๑)																			
	๓ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๔๕,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๒๐	๑๘,๓๒๐	๑๘,๓๒๐	๕๙๖,๕๐๐	๕๙๖,๕๐๐	๕๙๖,๕๐๐			
	๔ นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๔๐๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๔๐	๑๗,๔๔๐	๑๗,๔๔๐	๕๙๖,๒๐๐	๕๙๖,๒๐๐	๕๙๖,๒๐๐			
	๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๒๐๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๗๓,๗๖๐	๒๗๓,๗๖๐	๒๗๓,๗๖๐			
	๖ นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๓๒๐	๑๗,๓๒๐	๑๗,๓๒๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๗๖,๐๐๐			
	๗ เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๒๗๐,๒๘๐	๒๗๐,๒๘๐	๒๗๐,๒๘๐			
	พนักงานจ้าง																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ดูแลชุมชน)																			
	๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๓๗๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๓๘๓,๙๖๐	๓๘๓,๙๖๐	๓๘๓,๙๖๐			
	๙ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทพนักงาน)		๑	๓๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๓๑๗,๓๖๐	๓๑๗,๓๖๐	๓๑๗,๓๖๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐	คนงาน		๑	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐			
๑๑	ยาม		๑	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐			
๑๒	นักการ		๑	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐			
	กองคลัง(๑๔)																			
๑๓	รองกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๔๐	๑๗,๔๔๐	๑๗,๔๔๐	๕๙๖,๒๐๐	๕๙๖,๒๐๐	๕๙๖,๒๐๐			
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๒๔๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๖๒,๖๔๐	๒๖๒,๖๔๐	๒๖๒,๖๔๐			
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๓๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๔๐๐	๔,๔๐๐	๔,๔๐๐	๓๔๖,๖๔๐	๓๔๖,๖๔๐	๓๔๖,๖๔๐			
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๒๕๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๖๔,๖๐๐			
	พนักงานจ้าง																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ดูแลชุมชน)																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๓๗๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๓๘๓,๙๖๐	๓๘๓,๙๖๐	๓๘๓,๙๖๐			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๓๓๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๓๓๖,๘๐๐	๓๓๖,๘๐๐	๓๓๖,๘๐๐			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๓๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๓๔๖,๖๐๐	๓๔๖,๖๐๐	๓๔๖,๖๐๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
	คนงาน	-	๑	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐			

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท $= (๒๘,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๙,๔๐๐,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท $= (๒๙,๔๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๙,๔๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๘๗๐,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๐,๘๗๐,๐๐๐ บาท $= (๓๐,๘๗๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๐,๘๗๐,๐๐๐ = ๓๒,๔๑๓,๕๐๐$

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

๑) ปลัด อบต.บางนบ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๕,๒๕๐	๖๖๓,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๐,๔๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๑. สำนักปลัด

๑) สำนักปลัด อบต.บางนบ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๐,๙๑๐	๔๙๐,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๖	ผช.จพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๔,๗๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๗	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๘	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	นักรการ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.บางนบ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๗,๐๖๐	๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๒๑,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๔,๘๓๐	๑๗๗,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๐,๙๘๐	๑๓๑,๗๖๐	๔,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๘	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.บางนบ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๐๒,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๒	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๓๑,๒๖๐	๓๗๕,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๘๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๓,๔๑๐	๑๖๐,๙๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๒,๙๑๐	๑๕๔,๙๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๑,๙๕๐	๑๔๓,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๖	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๑,๙๕๐	๑๔๓,๒๘๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.บางนบ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๒	ครู (คศ.๒)	๑	๒๖,๖๐๐	๓๑๙,๒๐๐	๐	๐	๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๙๑๐	๑๕๔,๙๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

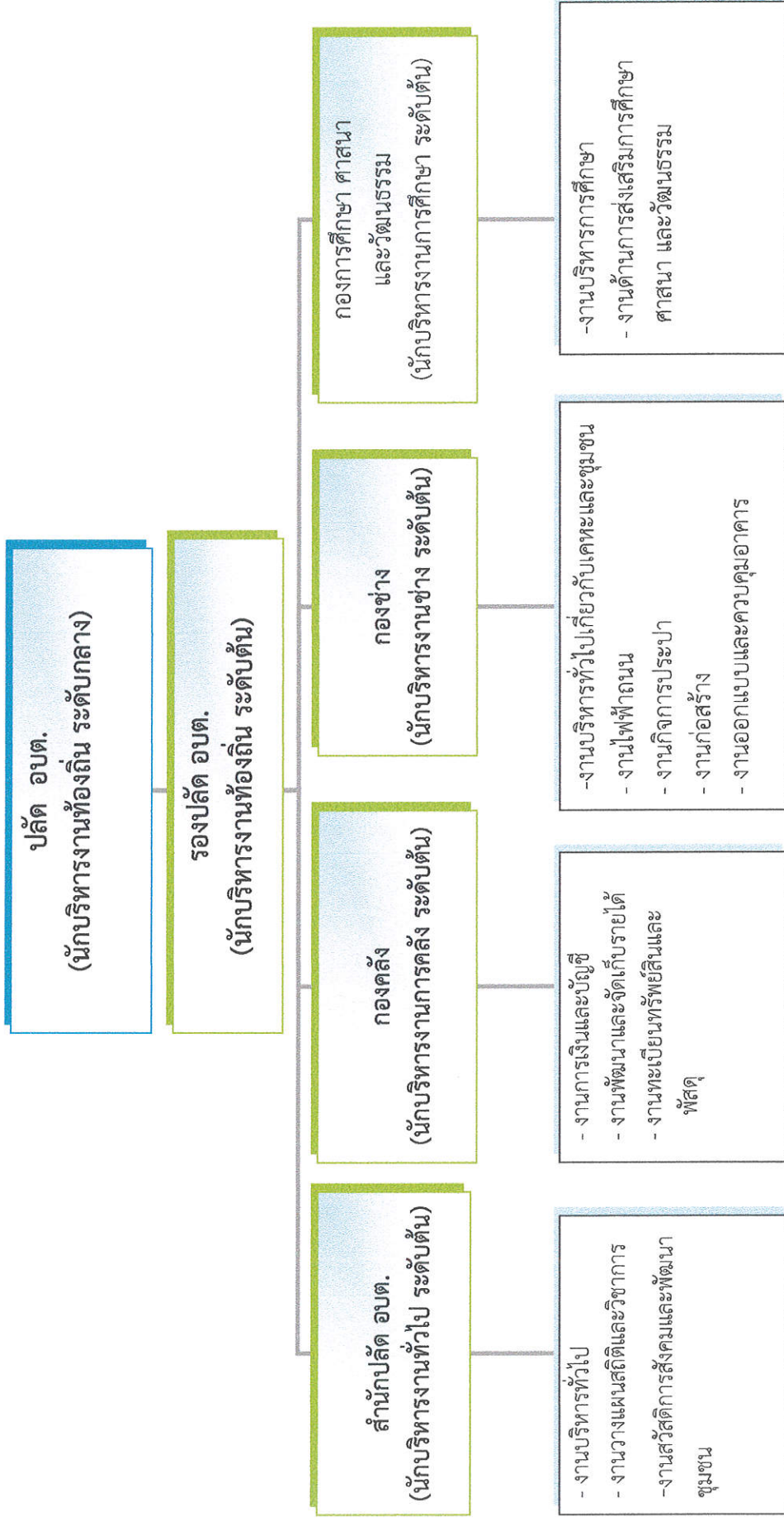
หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

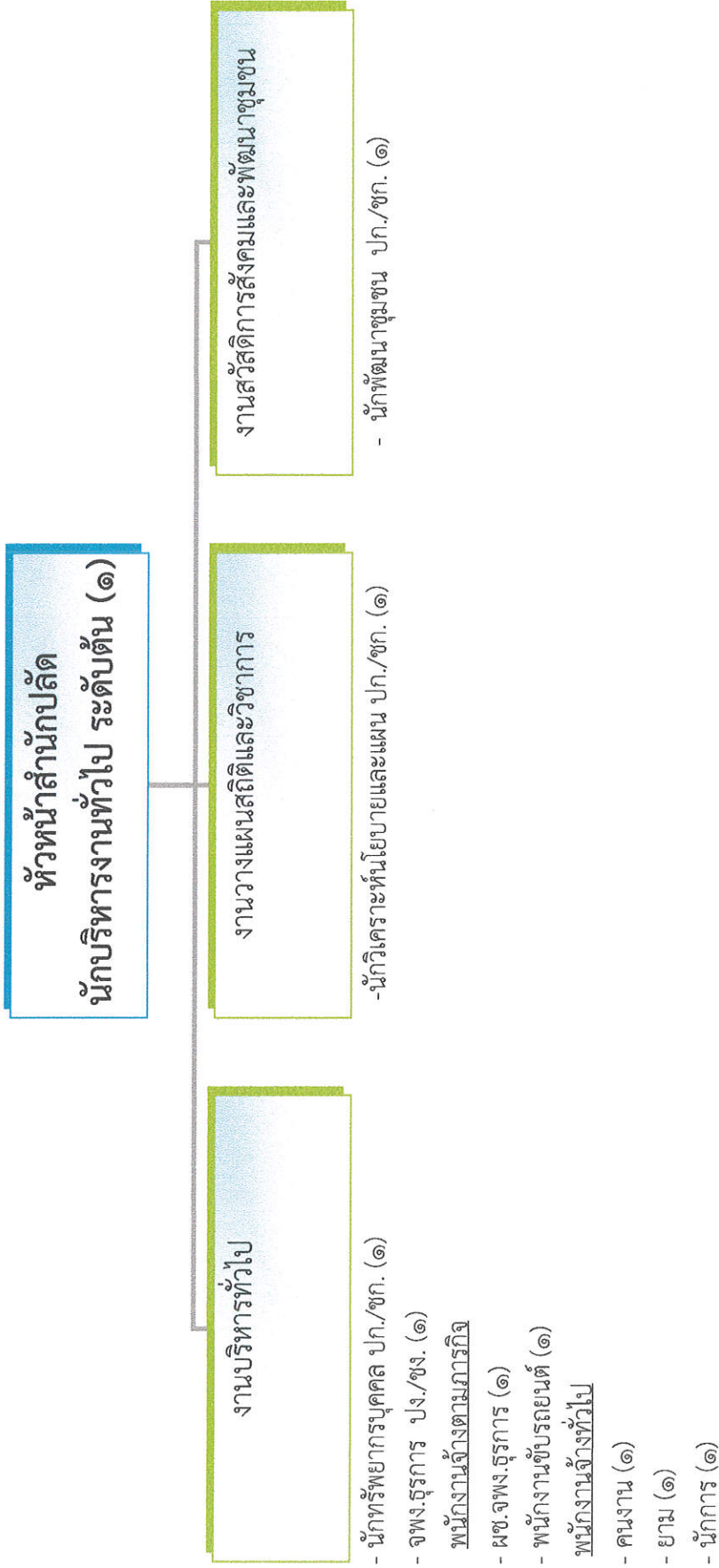
ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๘๗๐,๐๐๐ บาท	๓๒,๔๑๓,๕๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

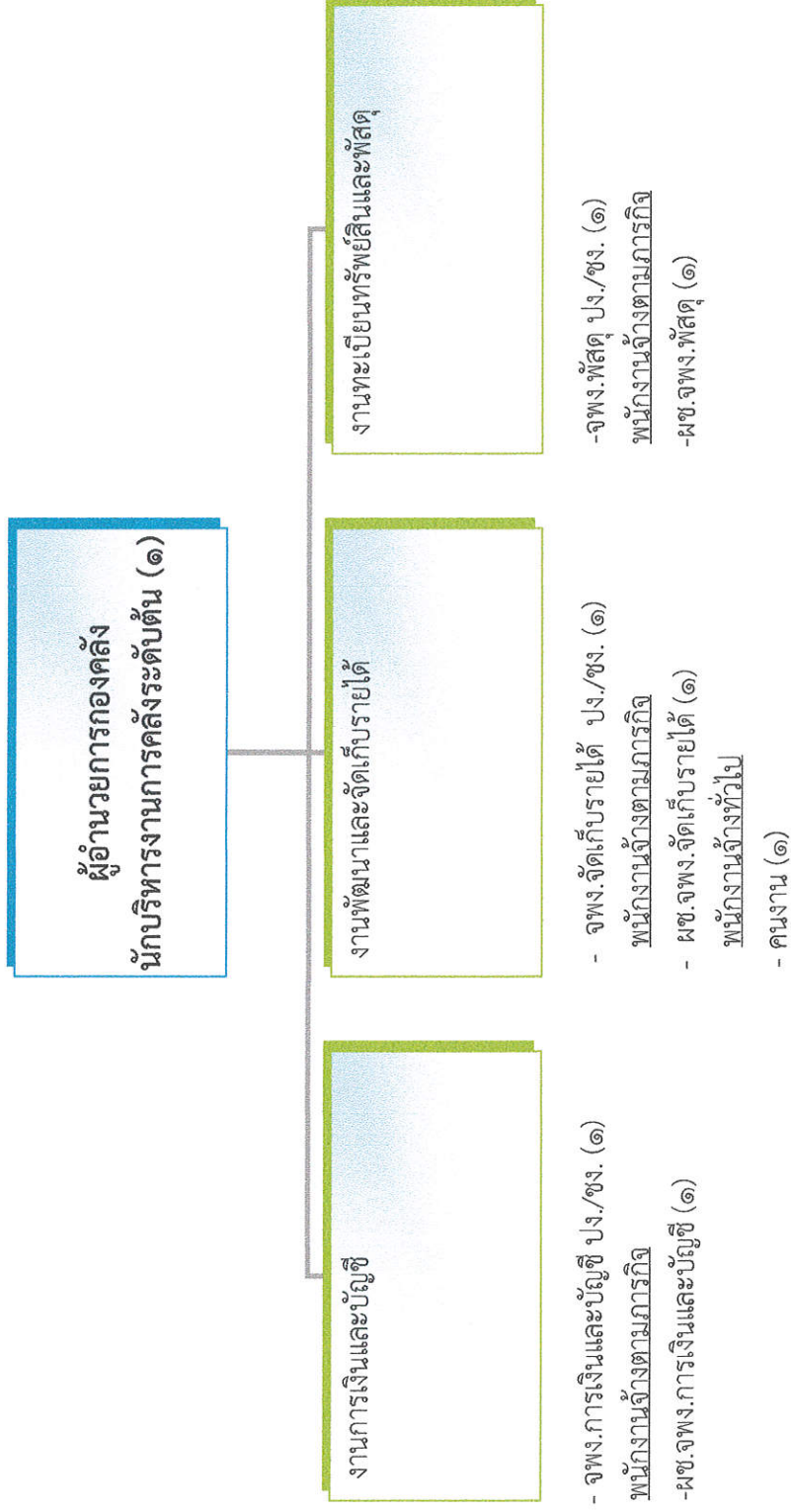


โครงสร้างของสำนักปลัด



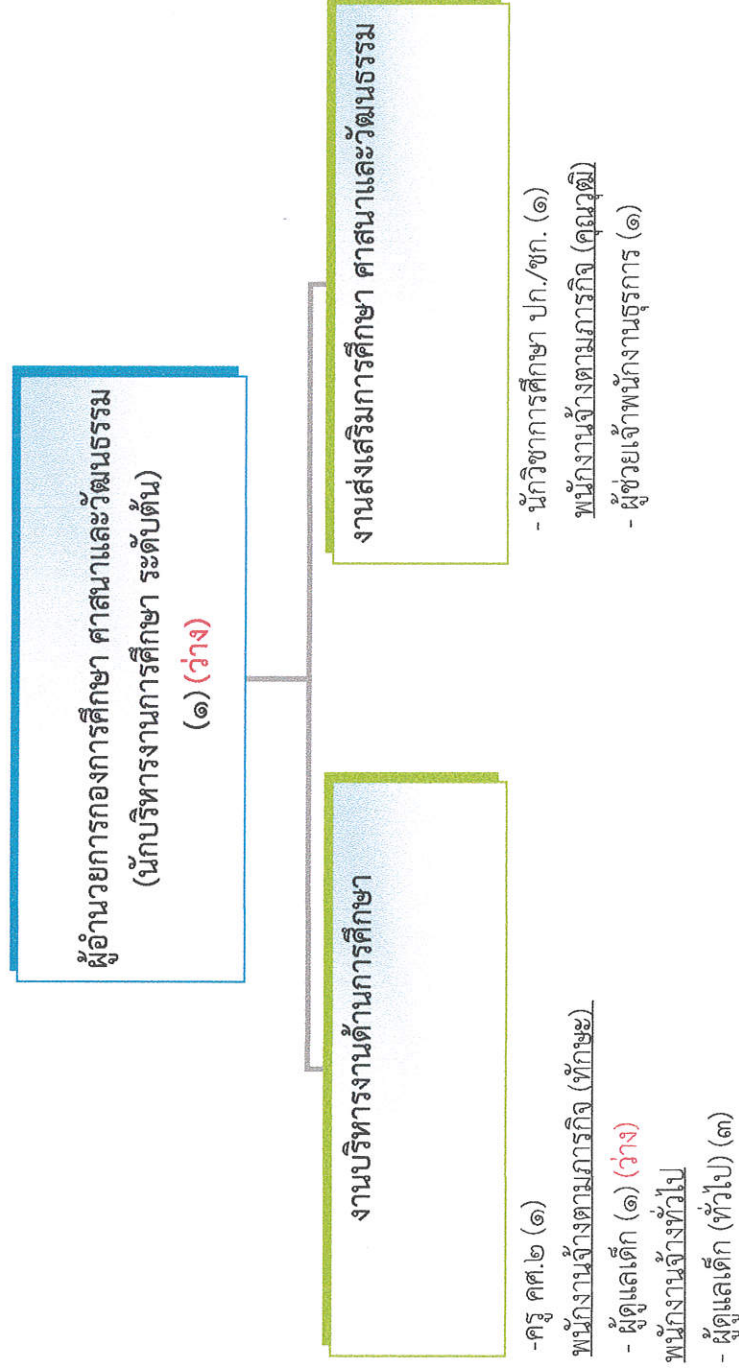
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	๒	๓	๑๐

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๑	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงาน		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ครู	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๓	๖

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราที่ตั้งเดิม		กรอบอัตราที่ตั้งใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
๑	นายรังสรรค์ อินทร์รงค์ (การปกครองท้องถิ่น)	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๕,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๒	นางไพเราะ ขิวเขียว (การปกครองท้องถิ่น)	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒,๓๓๖๐	-
สำนักปลัด										
พนักงานส่วนตำบล										
๓	จาเอกริยะพล จำสกุล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔,๘,๘๒๐	-
๔	นางสาวลักขณ์ วิริยะชาติ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐,๒,๓๒๐	-
๕	นางสาวอรุณรัตน์ นันทะกุล (รัฐศาสตร์การปกครอง)	ร.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑,๐,๘๔๐	-
๖	นายมีชัย ต้านอ (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	ว.บ.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕,๖,๑๖๐	-
๗	นางสาวพิมพ์พา นวลเลห์ (การตลาด)	บ.ร.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐,๓,๐๔๐	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)										
๘	นางสาวสุภัคร์ พัฒภูมิ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ป.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗,๖,๘๘๐	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)										
๙	นายธีรพงษ์ เกียรติ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๒,๘๐๐	-
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๐	นางสาวจรรย์ ขุโสด	ป.๗	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘,๐๐๐	-
๑๑	นายอุตร ดั่งกลิ่น	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐,๘,๐๐๐	-
๑๒	นายภิรมย์ ศรีนวลปาน	ป.๔	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐,๘,๐๐๐	-

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
กองคลัง										
พนักงานส่วนตำบล										
๑๓	นางสาวจุฑามาศ นียมเตา	บ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๓๒๐	๔๔๔,๓๒๐
๑๔	นางสาวปัทมา หองนวล	บ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	จพ.ง.การเงินและบัญชี	ป.ง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	จพ.ง.การเงินและบัญชี	ป.ง.	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๐,๔๘๐
๑๕	นางสาวรจนา จงไกรจักร์	บ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จพ.ง.พัสดุ	ป.ง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จพ.ง.พัสดุ	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐	๑๓๘,๑๒๐
๑๖	นางสาวบุญจรรณ แยมเกิด	ปวส. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพ.ง.จัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพ.ง.จัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๕๖,๓๒๐	๒๕๖,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)										
๑๗	นางสาวกรกฎ กองสุข	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผ.ช.จพ.ง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.จพ.ง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๗,๙๖๐	๑๓๗,๙๖๐
๑๘	นางสาวสุภัทรา หนูเป็น	ปวส. (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	-	ผ.ช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๑,๓๖๐	๑๓๑,๓๖๐
๑๙	นางสาวณัฐฐา กลับทับลิ้งค์	บ.บ. (การบัญชี)	-	ผ.ช.จพ.ง.พัสดุ	-	-	ผ.ช.จพ.ง.พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๐	นายไพรัตน์ หนูป๋วย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน เงินพื่นอื่นๆ	
กองช่าง										
พนักงานส่วนตำบล										
๒๑	นายภัทรกร กลีบอำไพ	พล.บ. (เทคโนโลยีโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๒,๐๐๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๕๙,๕๒๐
๒๒	นายรัชชัย ชูจันทร์ทอง	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	๓๓๕,๑๒๐	๓๗๕,๑๒๐
๒๓	-ว่าง-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	-	๒๔๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)										
๒๔	นายจิตติพันธ์ สัจฉิษฐ์	ปวช. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๐,๙๒๐
๒๕	นายวรวิทย์ แสงเสง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๔,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐
๒๖	นางสาวอมรษา จันทร์เกิด	สส.บ. (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)										
๒๗	นายชำนาญ ทองจันทร์แก้ว	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๓,๒๘๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
พนักงานส่วนตำบล										
๒๘	-ว่าง-	-	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	นางสาวอรอนัน อานัน	ศศ.บ (สุศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๐,๗๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคันทอุดม										
๓๐	นางราตรี มีไธม์	ค.ม (การบริหารนวัตกรรมการพัฒนา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๓๐	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๓๐	ครู	คศ.๒	-	- (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)										
๓๑	นางสาวนันทิร มีทองจันทร์	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๕๒๐	๑๕๔,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)										
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๓	นางสาวสุภากรรัตน์ เพ็งจันทร์	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวสุพรรณษา เราตะพัง	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวศศิธร เพ็งบุญ	ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฏิรูประบบราชการ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราชหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม เพื่อเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำ

ผิดทางวินัย



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

ที่ ๓๐๘/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครอง นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบในระยะ ๓ ปี ด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิสิษฐ์ แป้นเหลือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

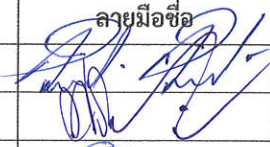
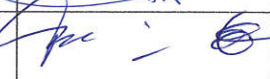
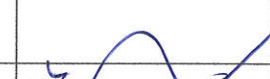
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพิสิษฐ์ แป้นเหลือ	นายก อบต.		
๒	นายวันรังสรรค์ อินทร์ณรงค์	ปลัด อบต.		
๓	นางสาวจุฑามาศ นิยมเดชา	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	นายภัทรกร กลับอำไพ	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางไพเราะ ชูวิเชียร	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๖	จำเริญวิระพล ขำสกุล	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	นางสาวลักษณ วีระชาติ	นักทรัพยากรบุคคล		

ผู้ขาดประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลานัดหมาย นางสาวลักษณ วีระชาติ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ทำหน้าที่เลขานุการที่ประชุม เชิญคณะกรรมการเข้าที่ประชุม มีคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๗ คน ซึ่งครบองค์ประชุม จึงเชิญนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ประธาน คณะกรรมการ ในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ การประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางนบ

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ที่ ๓๐๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ

หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ

ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุมตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักงาน ก.จ.จ, ก.ท.จ และ ก.อบต.จังหวัด ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ นศ๐๐๒๓.๒/ว๓๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบ

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ กรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ ข้อมูล ปริมาณ งาน โครง การ กิจกรรม แล้วให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

สำหรับรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ., ก.ท.จ และ ก.อบต.จังหวัด
ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่แจกให้
ทุกท่านแล้ว

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ

การพิจารณาดำเนินงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตาม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปีฯ ได้พิจารณากลับกรองตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-
๒๕๖๓ ว่าจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวน
เท่าใด มีการครองตำแหน่งหรือเป็นตำแหน่งว่างเท่าใดเพื่อเป็นข้อมูล
ประกอบการยุบเลิกตำแหน่งกรณีตำแหน่งว่าง และกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มใหม่ลำดับต่อไป ขอให้เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดตำแหน่ง
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน ขอชี้แจงว่า
องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม
๒๕๖๒ ดังนี้

ที่	สังกัด ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม-ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต..(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๘	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	รวม	๓๓	๓๓	๓๕	๓๕	-	+๒	-	

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

รับทราบ

จากการที่เลขานุการได้นำเสนอข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒ ไปแล้วนั้น ทำให้ทุกท่านได้ทราบว่า

ณ ปัจจุบันจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ว่ามีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเป็นตำแหน่งว่างเท่าใด

ณ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีอัตราตำแหน่งว่างจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนั้น ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ช่วยกันวิเคราะห์และพิจารณาตำแหน่งว่างทั้งหมดว่ายังมีความจำเป็นหรือไม่ ทั้งนี้ หากไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว ให้ยุบเลิกตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ประชุม ได้วิเคราะห์และพิจารณาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลกรณีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	ผลการวิเคราะห์และ พิจารณาลักษณะงาน	มติ (รับ หลักการ)	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล					
๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑	-มีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคคล	คงตำแหน่ง	(ขอให้ ก.สธ. เปิดสอบ)
๒	นายช่างโยธา	๑	-มีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยไม่มี ผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	คงตำแหน่ง	(ขอให้ ก.สธ. เปิดสอบ)
พนักงานจ้าง					
๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-มีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยไม่มี ผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	คงตำแหน่ง	

มติที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ
ประธานกรรมการ

รับทราบ ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้คงตำแหน่งไว้
ทั้งนี้ มอบหมายเลขานุการรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียม
เอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาเห็นชอบต่อไป
รับทราบ

๓.๔ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ ที่จะจัดทำขึ้นนั้น นอกจากการวิเคราะห์ตำแหน่ง
ว่างเพื่อยุบเลิกตำแหน่ง หากมีการกิจ อำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก
คุณภาพของงาน และปริมาณงาน สามารถกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจได้ ในการประชุมครั้งนี้

ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการหากมีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ขอให้เสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับหลักการ เพื่อจัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องเสนอ พิจารณาเห็นชอบอีกครั้งในการประชุมคราวต่อไปที่จะเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้ามีหัวหน้าส่วนราชการท่านใดจะเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มบ้างขอให้เสนอต่อที่ประชุม

-ไม่มี

ที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคล

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน

(Benchmarking)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้ดำเนินการเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่มีการกำหนดส่วนราชการใกล้เคียง และประมาณการงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ใกล้เคียงกัน ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลรามแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซอมและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านราม ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคน ปรากฏดังนี้

ลำดับที่	อปท	ส่วนราชการ (กอง)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.บ้านราม	๓	๒๙,๕๒๐,๐๐๐	๑๔	-	๑๗	๓๒
๒	อบต.ท่าซอม	๔	๒๗,๙๙๓,๒๐๐	๑๘	๑	๘	๒๗
๓	อบต.รามแก้ว	๓	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	-	๑๖	๓๕
๔	อบต.บางนบ	๔	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	-	๑๘	๓๕

ปลัด อบต.

จากการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง (Benchmarking) จะเห็นว่า การกำหนดส่วนราชการและอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในขนาดเดียวกัน ซึ่งทั้ง ๓ อบต. ได้กำหนดส่วนราชการไว้ ๓ กองและ ๔ กอง อัตราตำแหน่งที่ตามกรอบองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดไว้ปริมาณเพียงพอต่อภารกิจ โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงานแล้วยังสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ

มอบหมายให้เลขานุการประสานกับส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อบต. ใน การรวบรวมข้อมูลปริมาณงานและ จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาให้ความ เห็นชอบในครั้งต่อไปด้วย

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

-ไม่มี -

ที่ประชุม

มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมอีกหรือไม่

ประธานกรรมการ

- ไม่มี

ปิดการประชุมเวลา

หากไม่มี ขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรา ค่าจ้าง ๓ ปีฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในวันที่

๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวลักษณ วีระชาติ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายพิสิษฐ์ แป้นเหลือ)

ประธานกรรมการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒)

ที่	สังกัด ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม-ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต..(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สํานักปลัด หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
รวม		๓๓	๓๓	๓๕	๓๕	-	+๒	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการจัดแบ่งราชการภายใน ของส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑. สำนักปลัด ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็นงาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ การบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๒ การบริหารงานบุคคล
- ๑.๑.๓ การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร
- ๑.๑.๔ กิจการทะเบียน
- ๑.๑.๕ การปกครอง
- ๑.๑.๖ การประชาสัมพันธ์
- ๑.๑.๗ การร้องทุกข์ ร้องเรียน
- ๑.๑.๘ การประสานงาน
- ๑.๑.๙ กิจการสภา
- ๑.๑.๑๐ การเลือกตั้ง
- ๑.๑.๑๑ การจัดทำคำสั่งประกาศ
- ๑.๑.๑๒ การพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑.๑๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๑๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๒.๑ งานวิชาการและแผน
- ๑.๒.๒ การจัดทำงบประมาณ
- ๑.๒.๓ การติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ
- ๑.๒.๔ การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ
- ๑.๒.๕ การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ
- ๑.๒.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๓.๑ การสังคมสงเคราะห์
- ๑.๓.๒ การสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- ๑.๓.๓ การสวัสดิการสังคม
- ๑.๓.๔ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๑.๓.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน
- ๑.๓.๖ การส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๓.๗ การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้
- ๑.๓.๘ การสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๑.๓.๙ การบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น
- ๑.๓.๑๐ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงิน รายได้ และรายจ่ายต่างๆการควบคุมการเบิกจ่าย งานทำบทดลองประจำเดือนประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๑.๑ งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- ๒.๑.๒ การจัดสรรเงินต่างๆ
- ๒.๑.๓ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- ๒.๑.๔ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- ๒.๑.๕ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- ๒.๑.๖ งานจัดทำงบประมาณการรับและรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- ๒.๑.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๒.๒.๑ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- ๒.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- ๒.๒.๓ งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
- ๒.๒.๔ งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- ๒.๒.๕ งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน
- ๒.๒.๖ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ

๒.๒.๗ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๒.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๒.๓.๑ งานจัดซื้อ จัดจ้าง ตามระเบียบพัสดุ

๒.๓.๒ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ

๒.๓.๓ งานการตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุและการจำหน่ายพัสดุ

๒.๓.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๓.๑.๑ การบริหารงานบุคคล

๓.๑.๒ การบริหารทั่วไป

๓.๑.๓ การวางแผนสถิติ

๓.๑.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานไฟฟ้าถนน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๓.๒.๑ การวิศวกรรม

๓.๒.๒ การสาธารณูปโภค

๓.๒.๓ งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๒.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานกิจการประปา รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๓.๓.๑ งานผลิต

๓.๓.๒ งานจำหน่ายและบริการ

๓.๓.๓ งานมาตรวัดน้ำ

๓.๓.๔ งานธุรการ

๓.๓.๕ งานการเงินและบัญชี

๓.๓.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานก่อสร้าง รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๓.๔.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษาทางและสะพาน

๓.๔.๒ งานสาธารณูปการอื่น และงานบำรุงรักษาติดตั้งไฟฟ้า

๓.๔.๓ งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ

๓.๔.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๓.๕.๑ งานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมงานถนนและสะพาน

๓.๕.๒ งานสถาปัตยกรรม

๓.๕.๓ งานควบคุมและการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย

- ๓.๕.๔ งานสำรวจและแผนที่
- ๓.๕.๕ งานวางผังและพัฒนาเมือง
- ๓.๕.๖ งานควบคุมการขุดดินและถมดิน
- ๓.๕.๗ งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
- ๓.๕.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ การศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ สนับสนุนการเล่นกีฬา การให้คำแนะนำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี พร้อมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๔.๑. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ประกอบด้วย

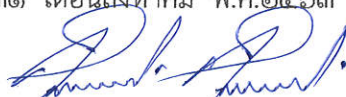
- ๔.๑.๑ การศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๑.๒ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- ๔.๑.๓ จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ
- ๔.๑.๔ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาการศึกษาของ อบต.
- ๔.๑.๕ จัดทำระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของ อบต.
- ๔.๑.๖ พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา
- ๔.๑.๗ กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- ๔.๑.๘ งานสารบรรณและธุรการ
- ๔.๑.๙ การนิเทศการศึกษา
- ๔.๑.๑๐ การศึกษาในระบบและตามอัธยาศัย

๔.๒ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ประกอบด้วย

- ๔.๒.๑ การส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม
- ๔.๒.๒ การกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๒.๓ จัดกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศีลธรรม
- ๔.๒.๔ จัดงานประเพณีและส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายพิเชษฐ์ แป้นเหลือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

