

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ  
อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

[WWW.KLONGKRABUE.GO.TH](http://WWW.KLONGKRABUE.GO.TH)

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋อง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) และเพื่อให้สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋องจึงได้จัดทำแผนฯ ขึ้น โดยอาศัยคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้องต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋อง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๙
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๙

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล (ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗)
- กรอบอัตรากำลัง ๔ ปี ของพนักงานจ้าง (ปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕)
- บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
- คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลังใหม่
- บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๙
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๙

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล (ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗)
- กรอบอัตรากำลัง ๔ ปี ของพนักงานจ้าง (ปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕)
- บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
- คำสั่งฯ เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่
- บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- สำเนาค่าแถมลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

-----

### การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

-----

#### ๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ แผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งและเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด

ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ ขึ้น

-๒-

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และ ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีเนื้อหาสาระครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-๓-

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ซึ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ และความต้องการของประชาชน มีรายละเอียด โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านคับแคบไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย
- ๔.๑.๔ ระบบประปาจ่ายกระจายไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๔.๑.๕ การระบายน้ำยังไม่ดีพอ เกิดน้ำท่วมขังบ่อยบริเวณพื้นที่ลุ่ม
- ๔.๑.๖ ปัญหาขาดแคลนน้ำใช้สำหรับอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตรในช่วงหน้าแล้ง

##### ๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๔.๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๔.๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาการเกษตร
- ๔.๒.๔ ปัญหาขาดความรู้ทางการตลาดและการบริหารจัดการในแต่ละกลุ่มอาชีพ
- ๔.๒.๕ ขาดเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ เนื่องจากมีรายได้น้อย มีการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น

## ๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

### ๔.๓.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๓.๑.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่เพียงพอ
- ๔.๓.๑.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพ การวางแผนครอบครัว และขาดการออกกำลังกายทำให้เกิดโรคเจ็บป่วย

-๕-

ทั่วถึง

- ๔.๓.๑.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๓.๑.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่

ประชาชน

- ๔.๓.๑.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔.๓.๑.๖ ขาดแคลนสถานรักษาพยาบาล ซึ่งไม่เพียงพอกับความต้องการของ

๔.๓.๑.๗ การขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ทางด้านสาธารณสุข

### ๔.๓.๒ ปัญหาด้านการศึกษา

วัฒนธรรมท้องถิ่น

- ๔.๓.๒.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๔.๓.๒.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๔.๓.๒.๓ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการศึกษา
- ๔.๓.๒.๔ ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมเสื่อมถอย ขาดการอนุรักษ์ประเพณีและ

## ๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหารและการจัดการ

- ๔.๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๔.๓ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับให้บริการประชาชน
- ๔.๔.๔ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนทราบยังไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๕ บุคลากรทางเมืองยังไม่มี ความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่การทำงานเท่าที่ควร

## ๔.๕ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๕.๑ น้ำในแม่น้ำ ลำคลองเน่าเสียทำให้ประชาชนไม่สามารถใช้ประโยชน์จากน้ำได้
- ๔.๕.๒ ปัญหาวัชพืชในแม่น้ำ ลำคลอง
- ๔.๕.๓ ปัญหาขยะมูลฝอยภายในตำบล โดยประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด ขาดแคลนที่รองรับขยะและรถที่ใช้เก็บขยะเพื่อใช้ในการให้บริการจัดเก็บขยะ
- ๔.๕.๔ ปัญหาภูมิทัศน์ภายในตำบล เช่น หลุมบ่อบริเวณริมถนนปกคลุมหนาแน่น เป็นต้น

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

-๕-

## **๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพ รวมถึงทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการพัฒนา การเกษตร

๒.๓ จัดหาแหล่งอาชีพ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์เพื่อเสริมสร้างอาชีพ หรือจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเงินกู้การประกอบอาชีพในชุมชน จัดให้มีสหกรณ์ทางการเกษตร

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มทางอาชีพ

๒.๕ จัดหาแหล่งทางการตลาดและการบริหารจัดการในแต่ละกลุ่มอาชีพ

## **๓. ความต้องการด้านสังคม**

### **๓.๑ ด้านสาธารณสุขและอนามัย**

๓.๑.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว ให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๑.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขุมขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๑.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๑.๔ จัดให้มีศูนย์บริการสาธารณสุขให้เพียงพอกับความต้องการ

๓.๑.๕ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางด้านสาธารณสุข

๓.๑.๖ จัดให้มีหน่วยตรวจสุขภาพเคลื่อนที่สำหรับตรวจเยี่ยมชุมชน

### **๓.๒ ด้านการศึกษา**

๓.๒.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๓.๒.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๓.๒.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๓.๒.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๒.๕ สนับสนุนการศึกษา จัดหาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและ

ทันสมัย

๓.๒.๖ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในระดับเยาวชนและผู้นำชุมชน

## **๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต.

๔.๒ ให้มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประหยัดและเหมาะสม ให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ อบต. เพื่อให้ประชาชนรับทราบอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๔.๓ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปรับปรุงที่ทำการอบต.และเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน

-๖-

๔.๔ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๔.๕ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๖ จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทางการเมืองและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่การงาน

## **๕. ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ**



- ๕.๑ บำบัดน้ำเสียในแม่น้ำ ลำคลอง และรณรงค์การบำรุงรักษาแม่น้ำ ลำคลอง
- ๕.๒ ขุดลอกและกำจัดวัชพืชต่างๆ ในแม่น้ำ คู คลอง
- ๕.๓ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด รวมถึงการจัดหาที่รองรับขยะและรถเก็บขยะ เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๕.๔ ตัดหญ้า ตกแต่งปรับปรุงต้นไม้ และปลูกต้นไม้ริมถนน เพื่อเสริมสร้างภูมิทัศน์ที่ดี

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ้นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น บุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

-๗-

และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก ( มาตรา ๖๗ (๑) )
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ ( มาตรา ๑๖ (๒) )
- (๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๗) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
  - (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
  - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
  - (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
  - (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา (๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

-๘-

- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระปือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ

-๙-

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖  
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. การปรับปรุงระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการ

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕. การส่งเสริมการกีฬา

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง และส่วนโยธา และกำหนดให้มีกรอบ

-๑๐-

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ซึ่งอัตรากำลังดังกล่าวมีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิม และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ทั้งนี้ ได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้กำหนดภารกิจตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<b>๒. ส่วนการคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. ส่วนการคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
<b>๓. ส่วนโยธา</b>	<b>๓. ส่วนโยธา</b>	

๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
-----------------	--	--

๘.๒ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีกรอบอัตรากำลัง (เดิม) ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	๒๐,๓๒๐	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>			
๒.	นักบริหารงานทั่วไป	๖	-	-ว่าง-
๓.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๑๒,๕๓๐	
๔.	บุคลากร	๕	๑๑,๐๐๐	
๕.	นักวิชาการศึกษา	๔	๑๐,๔๔๐	
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๗,๘๐๐	
๗.	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-ว่าง-
	<b>ส่วนการคลัง</b>			
๘.	หัวหน้าส่วนการคลัง	๗	๒๑,๗๑๐	
๙.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔	๑๑,๒๐๐	
๑๐.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๒	๗,๘๐๐	
๑๑.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๙,๔๔๐	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>			
๑๒.	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๘,๒๘๐	
	<b>ส่วนโยธา</b>			
๑๓.	หัวหน้าส่วนโยธา	๕	๑๕,๖๑๐	
๑๔.	นายช่างโยธา	๕	๑๑,๓๑๐	
๑๕.	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	-	-ว่าง-
๑๖.	ช่างโยธา	๔	๘,๙๗๐	ยุบเลิกเมื่อย้ายเปลี่ยนสายงาน
	<b>รวม</b>		<b>๑๕๖,๔๑๐</b>	

พร้อมนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง พร้อมทั้งทำการวิเคราะห์ เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า โดยในแต่ละส่วนราชการคงใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเดิม จำนวน ๑๕ อัตรา โดยแยกแต่ละสำนัก/ส่วน ดังนี้

-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- |                                      |               |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๒. ส่วนการคลัง                       | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๓. ส่วนโยธา                          | จำนวน ๓ อัตรา |

ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
นักบริหารงาน อบต. ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
<b>ส่วนการคลัง</b>								
นักบริหารงานคลัง ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนโยธา</b>								
เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างโยธา ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิกเมื่อย้ายเปลี่ยนสายงาน
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ สามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (1)	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557
1	นักบริหารงาน อบต.	7	1	1	254,880	-	-	-	11,160	10,920	11,160	266,040	276,960	288,120
	<b>สำนักปลัดฯ</b>													
2	นักบริหารงานทั่วไป(ว่างเดิม)	6	1	-	252,240	-	-	-	9,000	9,000	9,240	261,240	270,240	279,480
3	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	5	1	1	157,920	-	-	-	7,320	7,320	7,440	165,240	172,560	180,000
4	บุคลากร	5	1	1	139,440	-	-	-	7,440	7,200	7,560	146,880	154,080	161,640
5	นักวิชาการศึกษา	4	1	1	131,400	-	-	-	6,000	6,120	6,120	137,400	143,520	149,640
6	เจ้าพนักงานธุรการ	2	1	1	97,440	-	-	-	3,960	4,200	4,200	101,400	105,600	109,800
7	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>ส่วนการคลัง</b>													
8	นักบริหารงานคลัง	7	1	1	271,440	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640
9	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4	1	1	140,400	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760
10	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	2	1	1	97,440	-	-	-	3,960	4,200	4,200	101,400	105,600	109,800
11	เจ้าพนักงานพัสดุ	4	1	1	119,520	-	-	-	5,760	6,120	6,000	125,280	131,400	137,400



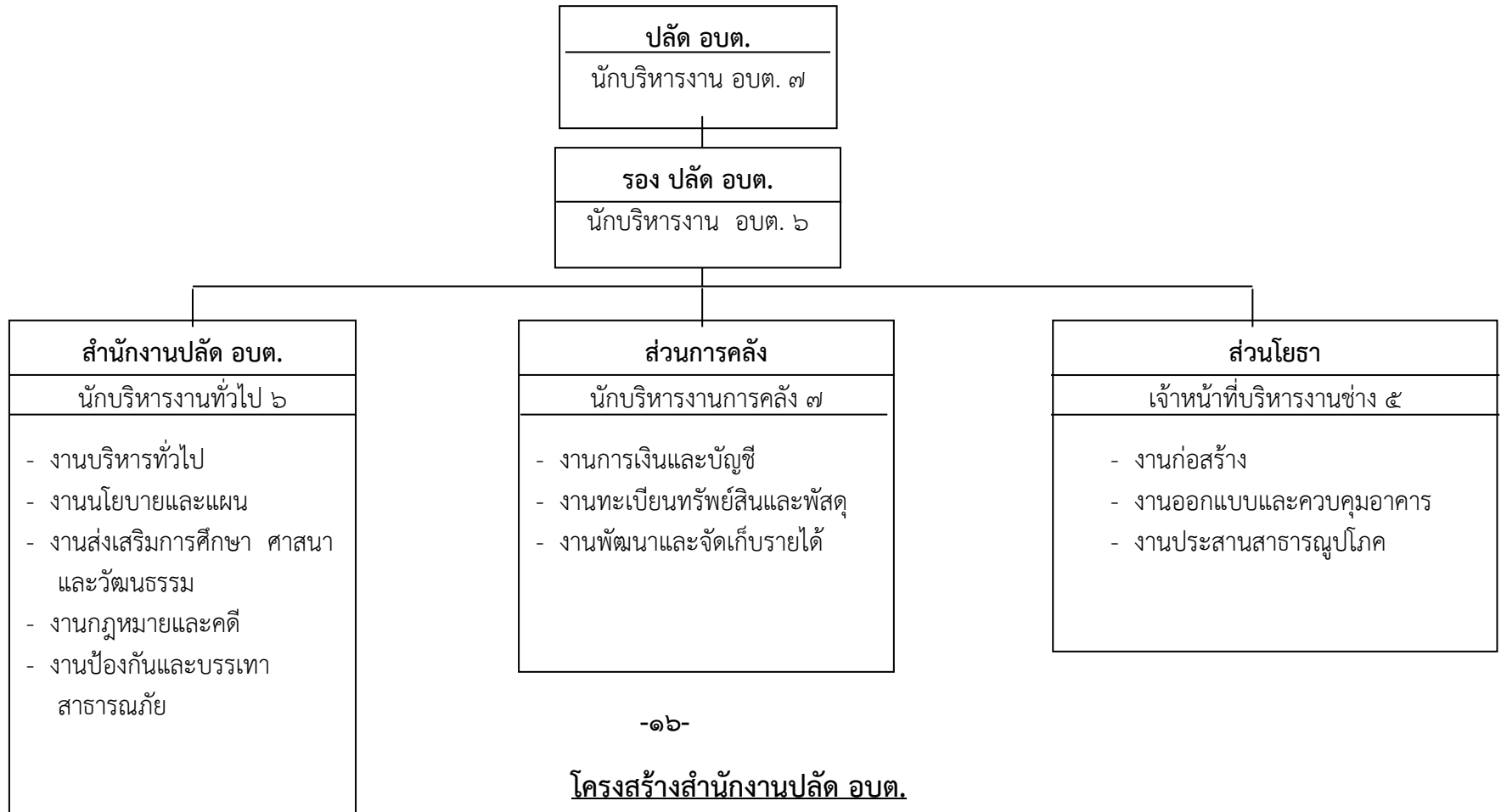
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการ เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (1)	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557
	ลูกจ้างประจำ													
12	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	1	1	103,320	-	-	-	4,200	4,320	4,560	107,520	111,840	116,400
	ส่วนโยธา													
13	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 5	5	1	1	194,880	-	-	-	7,680	8,040	8,160	202,560	210,600	218,760
14	นายช่างโยธา	5	1	1	143,040	-	-	-	7,320	7,560	7,320	150,360	157,920	165,240
15	นายช่างโยธา	2-4/5	1	-	174,900	-	-	-	7,320	7,320	7,320	182,220	189,540	196,860
16	ช่างโยธา	4	1	1	113,280	-	-	-	6,240	5,760	6,210	119,520	125,280	131,400
	<b>รวม</b>		<b>14</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2,496,300</b>	<b>2,601,780</b>	<b>2,708,940</b>
	<b>ค่าจ้างพนักงานจ้าง</b>		<b>13</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1,093,428</b>	<b>1,129,968</b>	<b>1,166,634</b>
	<b>ประโยชน์ตอบแทนอื่น</b>											<b>717,945</b>	<b>746,349</b>	<b>775,114</b>
	<b>รวมไม่เกินร้อยละ 40</b>											<b>23.48</b>	<b>23.93</b>	<b>24.36</b>

หมายเหตุ

- (1) รายจ่ายจริง
- (2) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย2 คูณด้วย12) + ชั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น
- (3) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (2)
- (4) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (5) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 4 ปี
- (6) คิดจาก (4) คูณด้วย 20%
- (7) คิดจาก (4) + (5) + (6) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย 100

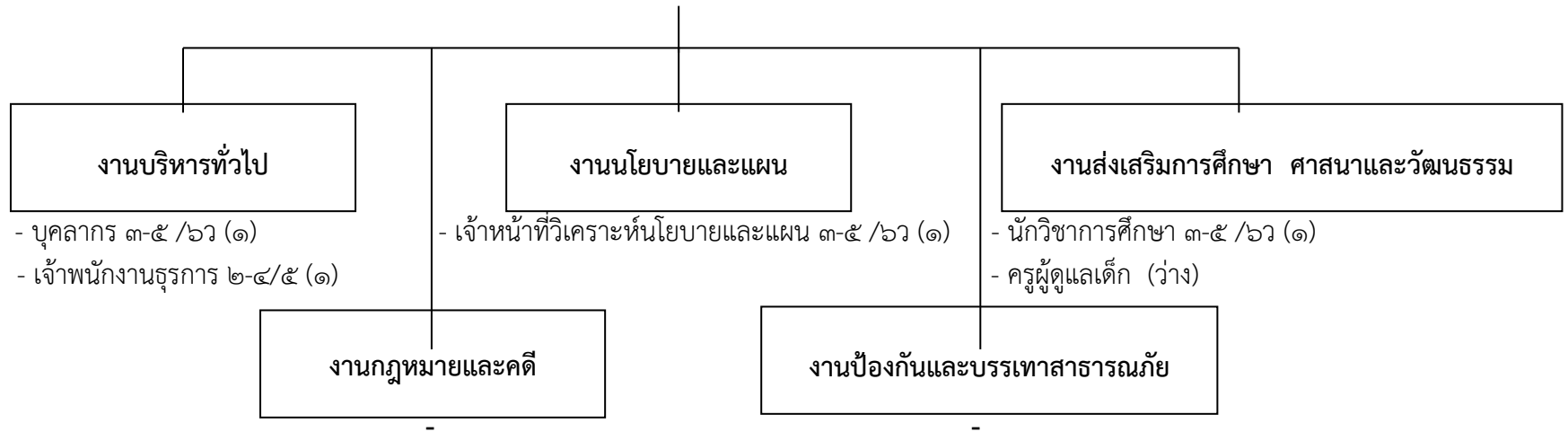
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

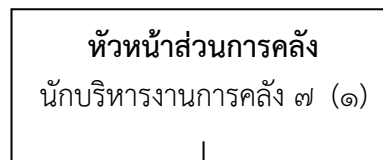
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.  
นักบริหารงานทั่วไป ๖ (๑) ว่าง

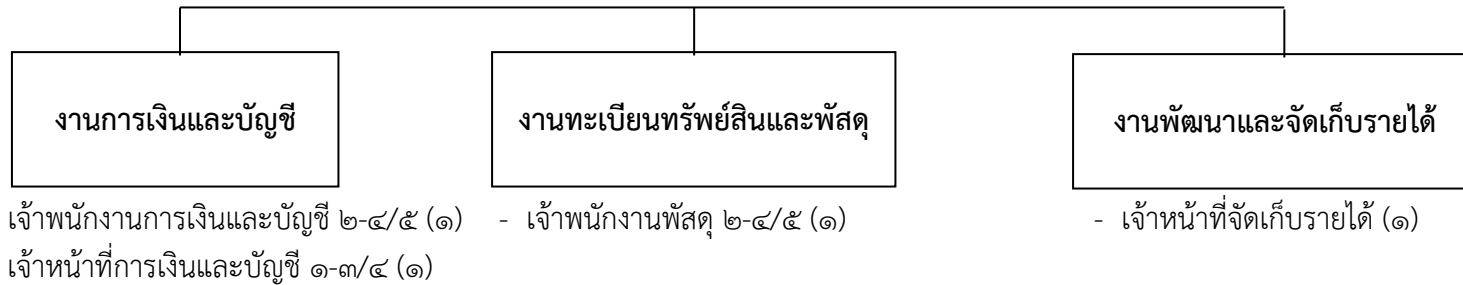


ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๘	๒

-๑๗-

**โครงสร้างส่วนการคลัง**

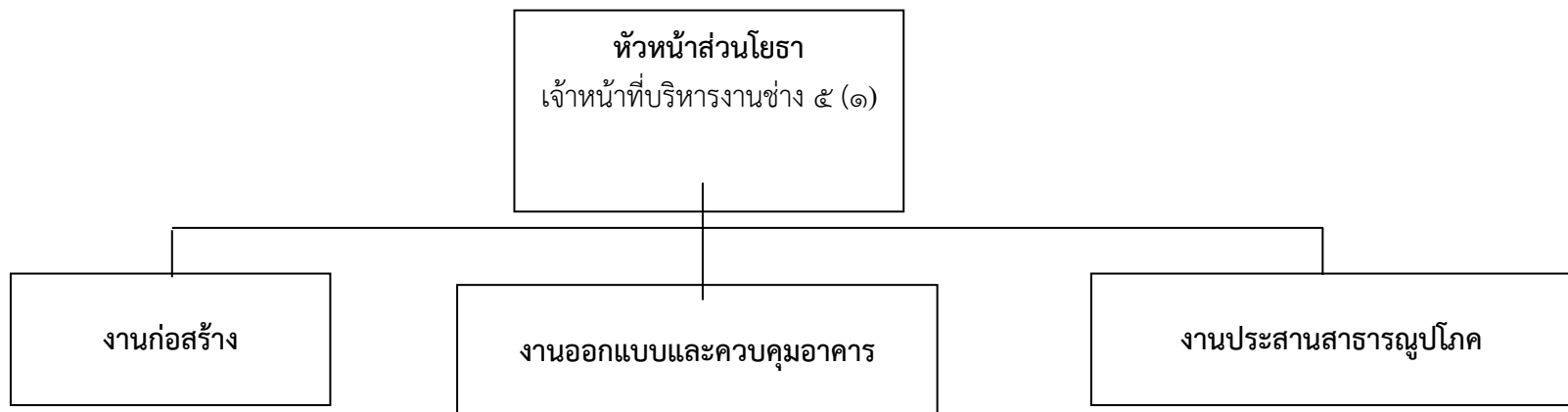




ระดับ	๗	๗ ๖	๖	๖ ๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	-	๑	๑	-

-๑๘-

### โครงสร้างส่วนโยธา



- นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑)

- นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (ว่าง (๑))

-

- ช่างโยธา ๑-๓/๔ (๑) (ยุบเลิกเมื่อมีการย้ายเปลี่ยนสายงาน)

ระดับ	๗	๗ ๖	๖	๖ ๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-

### ๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างที่จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

### ๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติตนให้การต้อนรับ ให้ความสะอาด ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

# ภาคผนวก

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ  
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

.....

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	ปีงบประมาณ		
	2555	2556	2557
เงินเดือน / ค่าจ้างประจำ (1)	2,496,300	2,601,780	2,708,940
ค่าพนักงานจ้าง (2)	1,093,428	1,129,968	1,166,634
ประโยชน์ตอบแทนอื่น (3)	717,945	746,349	775,114
<b>รวม</b>	<b>4,307,673</b>	<b>4,478,097</b>	<b>4,650,688</b>
ประมาณการรายได้	18,345,720	18,712,634	19,086,887
รวมไม่เกินร้อยละ 40 (4)	23.48	23.93	24.36

(ลงชื่อ) วิชาญ อนุมาศ ผู้รับรองข้อมูล

( นายวิชาญ อนุมาศ )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป้อ

**หมายเหตุ**

๑. ภาวะค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน / ค่าจ้างประจำในแต่ละปี
๒. คิดจากพนักงานจ้างตามแผนอัตราอัตรากำลัง 4 ปี
๓. คิดจาก (1) คูณด้วย 20 %
๔. คิดจาก (1) + (2) + (3)หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย 100





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

ที่ ๑๑๙ / ๒๕๕๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลง วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๓๗.๒/ว ๒๐๓๐ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองกระปือ ประกอบด้วย

๑. นายสนชัย สังขศรี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธาน
๒. นายวิชาญ อนุมาศ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะทำงาน
๓. นางนิภา สิทธิรัตน์	หัวหน้าส่วนการคลัง	คณะทำงาน
๔. นายเกรียงไกร พิณนุมาศ	หัวหน้าส่วนโยธา	คณะทำงาน
๕. นายวิชาญ จันทร์สุวรรณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงานปลัด	คณะทำงาน
๖. นางสาวจิระภา อรุณจิตร์	บุคลากร	เลขานุการและคณะทำงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

สนชัย สังขศรี

(นายสนชัย สังขศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลอง

กระปือ

ที่ / ๒๕๕๔

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๒๙ , ๒๓๐ , ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ ประกอบกับการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างตามบัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสนชัย สังขศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔

วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ตำบลคลองกระปือ อำเภอปากพนัง

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสนชัย สังขศรี	นายก อบต.คลองกระปือ	สนชัย	
๒	นายวิชาญ อนุมาศ	ปลัด อบต.	วิชาญ	
๓	นางนิภา สิทธิรัตน์	หัวหน้าส่วนการคลัง	นิภา	
๔	นายเกรียงไกร พิณนุมาศ	หัวหน้าส่วนโยธา	เกรียงไกร	
๕	นายวิชาญ จันทร์สุวรรณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงานปลัด	วิชาญ	
๖	นางสาวจิระภา อรุณจิตร์	บุคลากร	จิระภา	

**เปิดประชุม**

๑๐.๐๐ น.

**นายก อบต.**

สวัสดีครับท่านคณะกรรมการผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน กระผมขอเปิดการประชุมสำหรับการประชุมในครั้งนี้เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ซึ่งที่ผ่านมาเราได้ใช้แผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ ซึ่งใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แล้ว ซึ่งในรายละเอียดต่างๆจะให้เลขานุการเป็นคนชี้แจง

**บุคลากร**

ขอบคุณค่ะ สำหรับจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) นั้น ตามหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๓๗.๒/ว ๒๐๓๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แจ้งรายละเอียดดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ให้แล้วเสร็จและดำเนินการส่งให้อนุคณะกรรมการตรวจสอบฯ ภายในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๒. ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านการตรวจสอบจากอนุคณะกรรมการฯ แล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด โดยให้แนบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) และหนังสือรับรองการตรวจสอบฯ จำนวน ๑ ชุด ไปกับหนังสือ นำส่งด้วยโดยส่งถึงสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ภายในวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เพื่อตรวจสอบและสรุปข้อมูล เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบได้ทันในการประชุมประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๕๔ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับเดิม) เพื่อให้คณะกรรมการฯ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่อไป

**นายก อบต.**

สำหรับการพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) จะต้องวิเคราะห์ปริมาณงาน และความต้องการกำลังคนว่าอีก 3 ปีข้างหน้า จะต้องเพิ่มกำลังคนในตำแหน่งใดบ้างนั้น ขอเชิญปลัดครับ

**ปลัด อบต.**

ขอบคุณครับ สำหรับกระผมมีความคิดว่ากำลังคนของหน่วยงานนั้นมีความเพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นที่จะต้องเพิ่มตำแหน่งใดอีก ซึ่งอีก ๓ ปีข้างหน้า (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) อาจจะมี

ภารกิจงานเพิ่มขึ้น เราก็สามารถใช้บุคลากรในหน่วยงานได้โดยการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ รับมือกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นได้ ซึ่งกระผมได้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่เกินร้อยละ สี่สิบ ฉะนั้นกระผมมีความเห็นว่าจะไม่

นายก อบต.

ท่าคนอื่นมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ต้องการเพิ่มตำแหน่งหรือมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมกับปริมาณงานในส่วนงานของท่านบ้าง ขอเชิญเสนอได้ครับ

หัวหน้าส่วนการคลัง

สำหรับในส่วนการคลัง ดิฉันมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีอยู่มีความเพียงพอแล้ว ไม่ต้องเพิ่มตำแหน่งอีก

นายก อบต.

ส่วนโยธามีความเห็นอย่างไรครับ

หัวหน้าส่วนโยธา

จำนวนบุคลากรในส่วนโยธามีความเหมาะสมแล้วครับ ไม่เพิ่มตำแหน่งครับ

นายก อบต.

สำนักงานปลัดควรเพิ่มตำแหน่งใดหรือไม่ อย่างไร

หัวหน้าสำนักงานปลัด

สำนักงานปลัดมีตำแหน่งเพียงพอแล้วครับ ไม่เพิ่มตำแหน่งครับ

นายก อบต.

สรุปว่า ไม่เพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ยังคงยึดตามอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๕๒ - ๒๕๕๔) ขอมติครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ๖ คน  
ไม่เห็นชอบ - คน

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ จิระภา อรุณจิตร์  
(นางสาวจิระภา อรุณจิตร์)  
เลขานุการคณะทำงาน  
ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ สนชัย สังขศรี

(นายสนชัย สังขศรี)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
นักบริหารงาน อบต. ๗ <b>สำนักงานปลัด อบต.</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-

<b><u>ส่วนการคลัง</u></b>								
นักบริหารงานคลัง ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>ลูกจ้างประจำ</u></b>								
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>ส่วนโยธา</u></b>								
เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างโยธา ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	ยิบเล็กเมื่อ ย้ายเปลี่ยน สายงาน

