

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)
(นายสงวน ไชยชน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์โดยส่วนรวม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการบริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริการงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๑

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ๕

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ๑๔

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่จะดำเนินการ ๑๖

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ๑๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๙

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๙

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๔

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ๓๘

๑๔. ภาคผนวก

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนอหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. <u>กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ได้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันนาจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

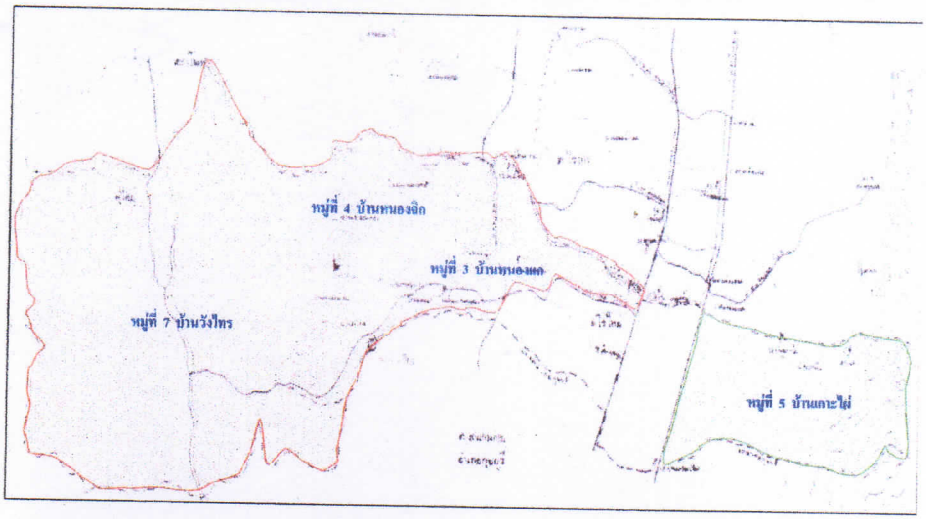
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้การยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่



สภาพทั่วไป

ตำบลไร่ใหม่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.๒๔๕๗ และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน

ตำบลไร่ใหม่เป็นตำบลหนึ่งในห้าตำบลของอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ห่างจากอำเภอสามร้อยยอด มาทางทิศใต้ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๘๔ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๕๒,๕๐๐ ไร่ พื้นที่การเกษตร ๑๙,๙๓๐ ไร่ และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลไร่เก่า	อำเภอสามร้อยยอด
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลสามกระทาย	อำเภอกุยบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลสามร้อยยอด	อำเภอสามร้อยยอด
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลหาดขาม	อำเภอกุยบุรี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีภูเขาสูงเป็นแนวกันทางทิศตะวันตกเป็นที่ราบชายเขาค่อยๆ ลาดลงมาทางทิศตะวันออกลาดต่ำลงมาเป็นที่ราบลุ่มและมีน้ำขัง ติดต่อภูเขาสามร้อยยอด

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลไร่เก่า มีแนวเขตไปตามสันเขาทิศตะวันออก แล้ววกไปตามสันเขาตาม ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงสันเขากะโดงกวาง ไปตามสันเขาพุ่งจันทร์ ลงสู่ถนนลูกลังด้านทิศตะวันออกถึงสะพานข้ามห้วยหนองจอก ไปทางทิศตะวันออกตามแนวถนน รพช. สายไร่ใหม่- เนินพะยอม โดยใช้ริมถนนทางด้านทิศเหนือเป็นแนวแบ่งเขตตัดผ่านคลองชลประทานถึงถนนเพชรเกษม แล้วไปตามถนนเทศบาลไร่เก่า โดยใช้ริมถนนทางด้านทิศใต้เป็นแนวแบ่งเขตไปตามถนนทางทิศตะวันออกตัดผ่านทุ่งนาระยะทาง ๕๐๐ เมตร ถึงสะพานทางรถไฟสายใต้ข้ามห้วยขมิ้นลงไปตามลำห้วย ตัดผ่านทุ่งนาถึงถนนเข้าหมู่บ้านเกาะไผ่ลงสู่ที่ลุ่ม ผ่านรางบึงด้านทิศตะวันออกถึงสันเขาสามร้อยยอด รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๓๗ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลสามกระทาย อำเภอกุยบุรี มีแนวเริ่มต้นจากบริเวณหุบใหญ่ไปตามแนวสันเขา ทางทิศตะวันตกผ่านที่ลุ่มเข้าสู่ทางเกวียนเดิมถึงทางรถไฟสายใต้ ระยะทาง ๒๐๐ เมตร ถึงหลักกิโลเมตรที่ ๒๕๙ ไปตามถนนเทศบาลไร่ใหม่ ทางทิศตะวันตก โดยใช้กึ่งกลางถนน เป็นแนวแบ่งเขต ถึงถนนเพชรเกษม หลักกิโลเมตรที่ ๒๘๐+๔๐๐ ขึ้นไปตามแนวถนนเพชรเกษม ถึงหลักกิโลเมตรที่ ๒๗๙+๕๐๐ ไปตามถนนซอยสหมิตร ทางทิศตะวันตก โดยใช้กึ่งกลางถนนเป็นแนวแบ่งเขต ไปทางทิศใต้ ๔๐๐ เมตร วกไปตามทางคนเดินทางทิศตะวันตก ๕๐๐ เมตร ตามแนวถนนเรียบคลองชลประทาน ๖๐๐ เมตร ตัดผ่านคลองชลประทานไปตามลำห้วยนาวัลเปรียงทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ วกไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ โดยใช้กึ่งกลางลำห้วยเป็นแนวแบ่งเขตถึงสันเขื่อนอ่างเก็บน้ำนาวัลเปรียงไปตามลำห้วยทางทิศตะวันตก ระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลสามร้อยยอดมีแนวเริ่มต้นจากสันเขาสามร้อยยอด ไปตามแนวสันเขาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงบริเวณหุบใหญ่ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออก ประมาณ ๓ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลหาดขาม ตำบลกุยบุรี มีแนวเขตไปตามสันเขาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงถนนลูกลังหนองแก -วังเต็นท์ ไปตามแนวลำห้วยขึ้นสันเขาทางทิศตะวันตกไปตามสันเขาทิศตะวันตกเฉียงเหนือวกไปตามสันเขาทางทิศเหนือ ระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๑๓ กิโลเมตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

โดยทั่วไปเป็นภูมิอากาศแบบผสมเขตร้อนและได้รับอิทธิพลอากาศเย็นจากทะเล

ลักษณะทางภูมิอากาศแบ่งออกได้ ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน ระหว่าง เดือนมีนาคม ถึง เดือนกันยายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๕ องศาเซลเซียส

- ฤดูฝน ระหว่าง เดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๘ องศาเซลเซียสได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้

- ฤดูหนาว ระหว่าง เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๐ องศาเซลเซียส ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะพัดเอาอากาศแห้งแล้งและหนาวเย็นเข้ามา อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีประมาณ ๓๒ องศาเซลเซียส ฤดูร้อนมีอุณหภูมิสูงสุดประมาณ ๓๘ องศาเซลเซียส ฤดูหนาวมีอณุหภูมิต่ำสุดประมาณ ๒๕ องศาเซลเซียส

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. ๔ หมู่ ได้แก่

หมู่ที่ ๔ บ้านหนองจิก

หมู่ที่ ๕ บ้านเกาะไผ่

หมู่ที่ ๗ บ้านวังไทร

หมู่ที่ ๓ บ้านหนองแก (บางส่วน อยู่ในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่)

ท้องถิ่นอื่นในตำบล จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

เทศบาลตำบลไร่ใหม่

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

➤ จำนวนประชากร/ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๓	**บ้านหนองแก**	**๑๙๕**	**๑๘๑**	**๓๗๖**	**๘๕**
๔	**บ้านหนองจิก**	**๗๐๕**	**๖๘๓**	**๑,๓๘๘**	**๓๒๕**
๕	**บ้านเกาะไผ่**	**๒๒๔**	**๒๒๔**	**๔๔๘**	**๑๓๔**
๗	**บ้านวังไทร**	**๒๘๘**	**๒๙๖**	**๕๘๔**	**๑๕๘**
รวม		๑,๔๑๒	๑,๓๘๔	๒,๗๙๖	๗๐๒

ความหนาแน่นเฉลี่ย ๓๓ คน/ตารางกิโลเมตร (ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอสามร้อยยอด ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง คือ
  - ๑. โรงเรียนบ้านเกาะไผ่ หมู่ที่ ๕
  - ๒. โรงเรียนบ้านหนองจิก หมู่ที่ ๔
  - ๓. โรงเรียนบ้านหนองไทร หมู่ที่ ๔
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง คือ
  - ๑. โรงเรียนบ้านหนองจิก หมู่ที่ ๔

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง
  - ๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านหนองแก
  - ๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านหนองจิก

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

จำนวนถนนที่รับผิดชอบในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ มีจำนวน ๔๕ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

- จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๙๔๒ ครัวเรือน
- จำนวนครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้
  หมู่ที่ ๕ ต.ไร่ใหม่ จำนวน ๑๗ ครัวเรือน

๕.๓ การประปา

- หมู่บ้านที่ใช้น้ำจากประปาหมู่บ้าน คือ
  - ๑. บ้านหนองแก มีประปาหมู่บ้าน ๑ แห่ง ๘๕ ครัวเรือน
  - ๒. บ้านหนองจิก มีประปาหมู่บ้าน ๔ แห่ง ๓๒๕ ครัวเรือน
  - ๓. บ้านวังไทร มีประปาหมู่บ้าน ๑ แห่ง ๑๕๘ ครัวเรือน

- หมู่บ้านที่ใช้น้ำจากประปาส่วนภูมิภาค คือ
๑. บ้านเกาะไผ่ ๑๓๔ ครัวเรือน

๖. ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ด้านโครสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

๒. ควบุมและปรับปรงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกดประโยชนสูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๓. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนต้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

๔. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๗. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๘. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคไข้มาลาเรีย โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้หวัดนก

๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๗. การวิเคราะห์ SWOT Analysis

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้มีการจัดประชุมผู้บริหารและฝ่ายต่างๆ เพื่อเป็นการระดมความคิดและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมประเด็น ปัญหาและความต้องการของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านความมั่นคงและความสงบ เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการและความต้องการของประชาชนในด้านอื่นๆ โดยใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ และกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม จากการกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า จกผการประชุมประชาคมที่ผ่านมา นำมาสรุปปัญหา แนวทางแก้ไขตามความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ตาราง ๑ สรุปปัญหา/ความต้องการและแนวทางแก้ไขปัญหา

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ/ แนวทางแก้ไขปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ปัญหาการคมนาคม	- ถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังชำรุด การคมนาคม และขนส่งสินค้าเกษตรไม่สะดวก	- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านรวมทั้งซ่อมแซมและปรับปรุงถนนเดิมให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	- ก่อสร้างถนน คสล. ลาดยางในสายหลักและสายรองของหมู่บ้านและปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง, คสล., ลาดยาง ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ/ แนวทางแก้ไขปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ต่อ)			
๑.๒ ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า	๑. ราษฎรในบางหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน ๒. การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ๓. กรณีพื้นที่ทับซ้อนกับเขตอุทยานแห่งชาติ	๑. ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครบถ้วนทุกครัวเรือน ๒.จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ๓.การขออนุญาตหรือทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานอุทยานแห่งชาติและท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าในพื้นที่ทับซ้อน	๑. สามารถขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านได้ครบถ้วนทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน ๒. ประชาชนทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งในจุดที่ล่อแหลมแก่การเกิดภัยอันตรายและในบริเวณชุมชน รวมทั้งมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้
๑.๓ การสื่อสารและการแจ้งข้อมูลข่าวสาร	- หอกระจายข่าวและเสียงตามสายยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	- ดำเนินการติดตั้งหอกระจายข่าวและเสียงตามสายในทุกหมู่บ้านของตำบล	- ดำเนินการติดตั้งหอกระจายข่าวและเสียงตามสายในทุกหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนมีช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากยิ่งขึ้น
๑.๔ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร	๑. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง ๒. การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาด ๓. การมีภาชนะเก็บกักไม่เพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการบริโภค ๔. การขุดสระกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอ ๕. การขุดบ่อน้ำตื้นและการฟื้นฟูแหล่งน้ำยังไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ๖. การก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำยังมีไม่เพียงพอ ๗. ไม่มีแหล่งสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง	๑. ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๒. น้ำประปาสะอาด สามารถใช้ในการบริโภคได้ทุกระบบประปา ๓. ภาชนะเก็บกักน้ำมีเพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการบริโภค ๔. การขุดสระเก็บกักน้ำ และขุดบ่อน้ำตื้น ๕. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น และแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้มีคุณภาพเพียงพอกับความต้องการของประชาชน ๖. การรสร้างฝายเก็บกักน้ำขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ๗. จัดสร้างฝายและภาชนะเก็บกักน้ำเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง	๑. ประชาชนในเขตตำบลไร่ใหม่มีระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคอย่างเพียงพอและครอบคลุมทั่วถึง ๒. พัฒนาน้ำประปาหมู่บ้านให้สะอาด ๓. ภาชนะเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้นเพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำในการบริโภค ๔. ประชาชนทุกหมู่บ้านในตำบลจะมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรเพียงพอต่อทุกครัวเรือน ๕. แหล่งเก็บกักน้ำตามธรรมชาติและได้รับการฟื้นฟูอย่างทั่วถึง ๖. ภาชนะเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้นจะเพียงพอกับความต้องการของประชาชน ๗. จัดสร้างฝายและภาชนะเก็บน้ำเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ/ แนวทางแก้ไขปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๒. ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย	- การลักทรัพย์สินในหมู่บ้านและการทำลายทรัพย์สินของราชการ	- การติดตั้งกล้องวงจรปิดในสถานที่ราชการและในชุมชน	- ชุมชนและสถานที่ราชการมีความปลอดภัย
๓. ด้านเศรษฐกิจ ๓.๑ ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกร	๑. เกษตรกรไม่มีความมั่นใจในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา ๒. เกษตรกรขาดเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่ม	๑. การให้ความรู้เพื่อสร้างความมั่นใจในการรวมกลุ่มและร่วมกันแก้ไขปัญหา ๒. มีการสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการบริหารงานกลุ่ม	๑. ให้การช่วยเหลือสนับสนุนความรู้ทางด้านการเกษตร ๒. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพต่างๆ เพิ่มขึ้น
๓.๒ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ	๑. การขาดความรู้และวางแผนการเพาะปลูก ๒. การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ๓. เศรษฐกิจยุโรปตกต่ำการส่งออกสับปะรดแปรรูปได้รับผลกระทบ	๑. การส่งเสริมความรู้ในการวางแผนการเพาะปลูก ๒. ส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสาน ๓. มีการประกันราคาโดยคำนึงถึงต้นทุนการผลิต	- ประชาชนในหมู่บ้านและตำบลมีความรู้และสามารถวางแผนการเพาะปลูกพืชที่เหมาะสม
๓.๓ ปัญหาการทำเกษตร ในฤดูแล้ง	๑. การจัดระบบชลประทานยังไม่สมดุลต่อพื้นที่ทำการเกษตร ๒.การผลิตส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านภูมิอากาศ ๓. การเกิดปรากฏการณ์ลานินญ่าและเอลนินโญ่	๑. มีการจัดระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตรอย่างเหมาะสม เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมการปลูกพืชให้เหมาะสมกับฤดูกาลและใช้น้ำน้อย	๑. มีการวางแผนจัดการระบบชลประทานอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่ทำการเกษตรเพื่อการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ๒. ประชาชนปลูกพืชที่เหมาะสมกับฤดูกาล
๔. ด้านสังคม ๔.๑ การกีฬาและนันทนาการ	- อุปกรณ์ กีฬายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชน	๑. การจัดหาอุปกรณ์ กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและเยาวชนในชุมชน ๒. การส่งเสริมกลุ่ม/ชมรมกีฬาในชุมชน	๑. ประชาชนและเยาวชนในหมู่บ้านมีอุปกรณ์ กีฬาเพียงพอ ๒. กลุ่ม/ชมรมกีฬาสามารถเข้าแข่งขันหรือเป็นตัวแทนระดับจังหวัด
๔.๒ ปัญหายาเสพติด	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ภายในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ๒. การให้ความรู้และรณรงค์ในเรื่องยาเสพติดไม่ต่อเนื่อง	๑. มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในหมู่บ้านและตำบล ๒. การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในหมู่บ้านและตำบลลดลง ๒. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องยาเสพติดเพิ่มมากขึ้นและป้องกันตนเองได้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ/ แนวทางแก้ไขปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๔. ด้านสังคม (ต่อ) ๔.๓ ด้านศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ๒. ขาดการสืบทอด และถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้กับเด็กและเยาวชน	๑. ส่งเสริมกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมตำบล ให้มีการสืบทอดและการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ๒. สร้างจิตสำนึกประชาชนให้เห็นถึงความงดงามของขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น	- สามารถสืบทอด กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๔.๔ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ AEC	๑. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง AEC ๒. ประชาชนไม่ทราบถึงข้อดี - ข้อเสียของ AEC ๓. ความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสารกับชาวต่างชาติ	๑. ส่งเสริมการให้ความรู้เรื่อง AEC ข้อดีและผลกระทบของAEC ๒. การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเบื้องต้น	๑. เมื่อเข้าสู่ AEC ชุมชนสามารถรับมือกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๒. ประชาชนสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้
๔.๕ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ	๑. ขาดการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ๒. ผู้สูงอายุไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ๓. ผู้สูงอายุขาดความรู้เรื่องการวางแผนการเงิน	๑. การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ๒. การส่งเสริมกิจกรรมดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ๓. ความต้องการในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการออมและการลงทุน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สูงอายุมีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๕. ด้านสาธารณสุขและและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ประชาชนขาดความตระหนักถึงการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชน/เยาวชนในหมู่บ้านได้ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.รณรงค์การปลูกป่าทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทำลายทั้งในบริเวณที่สาธารณะประโยชน์และเขตชุมชน	- ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เหลือ ลดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ/ แนวทางแก้ไขปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๕. ด้านสาธารณสุขและและสิ่งแวดล้อม (ต่อ) ๕.๒ การป้องกันการเกิดโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่	- การเข้าสู่ AEC ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศจำนวนมาก ซึ่งอาจทำให้เกิดโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่ขึ้นได้	๑. การส่งเสริมความรู้และการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขในการเฝ้าระวังและป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ของตน ๒. การให้ความรู้กับประชาชนในการดูแลรักษาสุขภาพและสุขอนามัยเบื้องต้น	๑. โอกาสเกิดโรคระบาดในพื้นที่ลดลง ๒. ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
๖. ด้านการศึกษา	๑. พื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคับแคบ ๒. บุคคลกรมีประสบการณ์แต่ขาดความรู้ที่เหมาะสม	๑. ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีพื้นที่กว้างขวางขึ้น ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ	๑. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐาน ๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

การวิเคราะห์สถานภาพสภาพแวดล้อม (SWOT)

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร
๒. มีการแบ่งมอบภารกิจและแยกกองงาน/ฝ่ายงาน การปฏิบัติงานมีความชัดเจน
๓. พนักงานเข้าถึงระบบสารสนเทศ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์
๔. บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรักความสามัคคีในกลุ่มองค์กร
๕. บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษา การอบรม สัมมนา

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๒. ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ยังไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรไม่พัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม
๔. สถานที่ปฏิบัติงานมีพื้นที่ใช้สอยจำกัด ขาดการจัดระเบียบ

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (opportunity)

๑. มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
๒. มีหลักสูตรการฝึกอบรมตามความต้องการและตามสายงาน
๓. มีการประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานภายนอก

ภัยคุกคาม (Threat)

๑. การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจประชาคมอาเซียนส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านภาษา

๒. การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๔๐

๓. การเมืองแทรกแซงระบบการบริหารงานบุคคล

๔. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๕. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลกรบางเรื่องต้องแก้ไขให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๖) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๓) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๒) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗ (๘))

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๒) สนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น (มาตรา ๖๗ (๙))

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหาร อบต.

๖. วิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง

วิสัยทัศน์

"เป็นตำบลที่มีโครงสร้างพื้นฐานดี วิถีเกษตรพอเพียง พัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ชุมชนเข้มแข็ง

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. การพัฒนาการเมือง การบริหาร
๕. การควบคุม ป้องกันโรคและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนแบบมีส่วนร่วม
๒. การส่งเสริมการเกษตรตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการเกษตรทฤษฎีใหม่
๓. การส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้กำหนดนโยบายการบริหารบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร (HRD Vision)

"พัฒนาบุคลากร ให้มีความรอบรู้ สู่การเป็นมืออาชีพ"

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร (HRD Mission)

๑. การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม โดยยึดหลักสมรรถนะ
๒. พัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ ระบบตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน
๓. การหาจัดสวัสดิการ เสริมสร้างแรงจูงใจ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
๔. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย
๖. สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงสู่บุคลากรรุ่นใหม่

เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

๑. การคัดเลือกบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนระดับมีความเป็นธรรม

๒. โครงสร้างส่วนราชการมีความเหมาะสมตามภารกิจ บุคลกรมีความก้าวหน้าในสายงาน

๓. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มีทัศนคติที่ดี และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. บุคลากรมีความรอบรู้ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพ

๕. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ระบบสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

๖. บุคลากรมีการเรียนรู้จากภายในองค์กรและได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานที่ดี

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรจะส่งเสริมให้มีโครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ ภารกิจและภาระงานของ อบต. บุคลากรมีความคล่องตัวในการทำงาน รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน การกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ตามที่องค์กรคาดหวัง ดังนี้

๑. การกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์กร

๒. การทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจและภาระงานของ อบต.

๓. การควบคุมต้นทุนด้านบุคลากรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

๔. การยกย่อง ให้รางวัลบุคลากรที่เสียสละและมีทัศนคติการทำงานที่ดี

๕. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

๖. การฝึกอบรมตามสายงาน ศึกษาดูงานนอกสถานที่

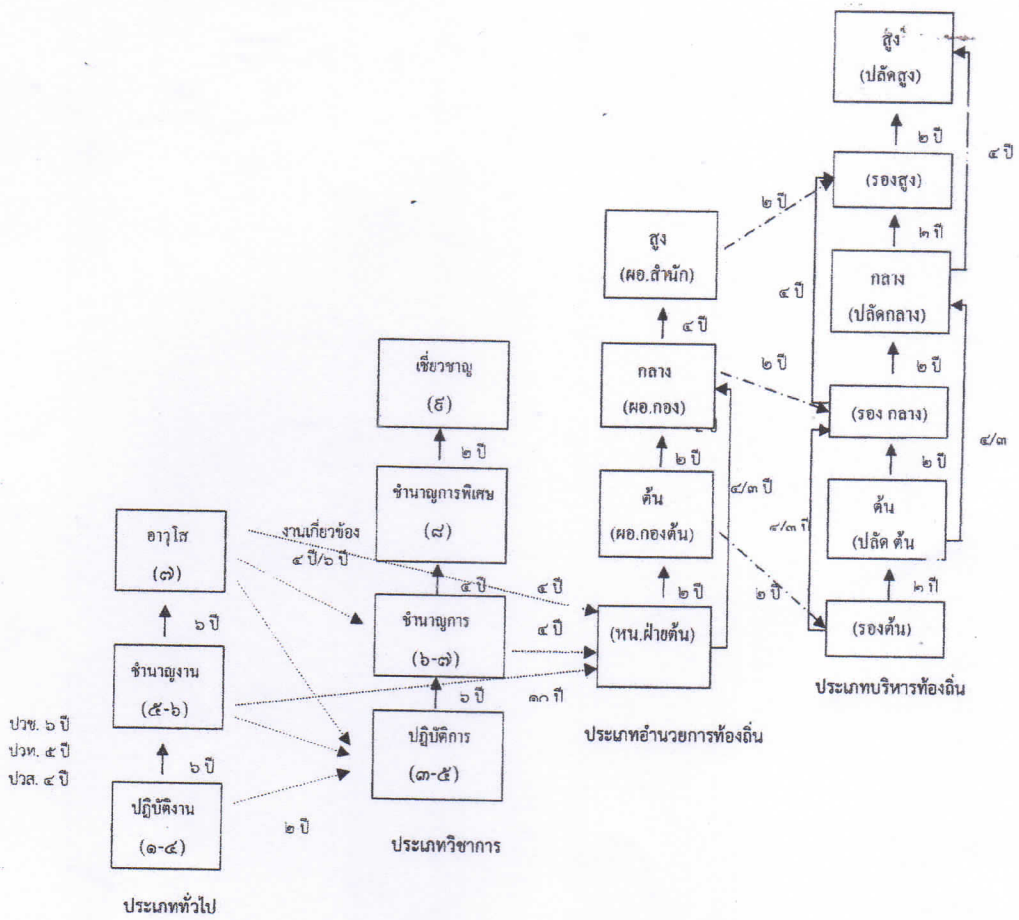
๗. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ คุณธรรมจริยธรรม เสียสละและอุทิศตนต่อองค์กร

๘. การปรับปรุงสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการสร้างความปลอดภัย

๙. การเสริมสร้างความรู้ด้านสาระสนเทศในการปฏิบัติงาน

๑๐. การจัดการความรู้โดยการค้นหาและถ่ายทอดความรู้ในตัวบุคคลและจากภายนอกองค์กร

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๙ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๕ อัตรา และเนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลัก คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการเมือง-การบริหาร ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านส่งเสริมการเกษตร และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ๘) **๑. สำนักปลัด** ๑.๑ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริหารงานทั่วไป - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณทั่วไป ๑.๓ งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ๘) **๑. สำนักปลัด** ๑.๑ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริหารงานทั่วไป - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณทั่วไป ๑.๓ งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ) - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานควบคุมโรคระบาด ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - การบริหารการศึกษา - การวางแผนและสถิติ - กีฬาและนันทนาการ - การสนับสนุนการศึกษา - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานปลูกฝังจิตสำนึก ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานวางแผนป้องกันภัย - งานประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานป้องกันอัคคีภัย - งานรักษาความปลอดภัยในอาคาร ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมความรู้ทางเกษตร - งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการ - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ) - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานควบคุมโรคระบาด ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - การบริหารการศึกษา - การวางแผนและสถิติ - กีฬาและนันทนาการ - การสนับสนุนการศึกษา - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานปลูกฝังจิตสำนึก ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานวางแผนป้องกันภัย - งานประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานป้องกันอัคคีภัย - งานรักษาความปลอดภัยในอาคาร ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมความรู้ทางเกษตร - งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการ - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตย์และมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานปฏิรูปที่ดินและงานฟื้นฟู **๔. กองสวัสดิการสังคม** ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนา - งานส่งเสริมและพัฒนาองค์กรภาคประชาชน - งานเสริมสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วม - งานธุรการ และงานเลขานุการ ๔.๒ งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ ๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสตรีและครอบครัว - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการผู้ด้อยโอกาสและผู้ป่วยเอดส์	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตย์และมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานปฏิรูปที่ดินและงานฟื้นฟู **๔. กองสวัสดิการสังคม** ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนา - งานส่งเสริมและพัฒนาองค์กรภาคประชาชน - งานเสริมสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วม - งานธุรการ และงานเลขานุการ ๔.๒ งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ ๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสตรีและครอบครัว - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการผู้ด้อยโอกาสและผู้ป่วยเอดส์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์ (ต่อ) - งานสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณีแก่ผู้ยากไร้ และไร้ญาติ - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ	๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์ (ต่อ) - งานสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณีแก่ผู้ยากไร้ และไร้ญาติ - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ ก.กลางสอบ
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่างร้องขอ กสถ.
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่								
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑		-	-	ตำแหน่งว่างร้องขอ กสถ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่างร้องขอ กสถ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒๔**	**๒๕**	**๒๕**	**๒๕**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)

๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
- เงินเพิ่มคุณวุฒิ
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่ต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

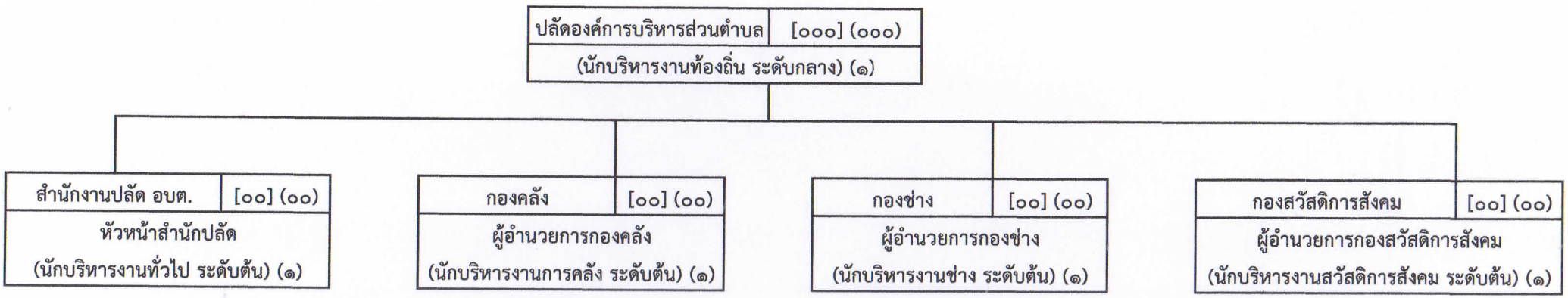
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน				อัตรากำลังคนในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					เงินเดือน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	
				(คน)	(1 ม.ย.63)	(1 ม.ย.63)															
1	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	-	-	548,040	14,000	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเดิม/รอ กสถ.สอบคัดเลือก
	สำนักงานปลัด																				
2	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	31,880	382,560	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	นางสาวทิพวรรณ ปัญญาหาญ
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	21,140	253,680	-	-	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	นางสาวรัชฎิญา เวียฮวรรณ
4	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	11,960	143,520	-	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	นางสาวคนควรรณ จันทร์แสง
5	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม/ร้องขอ กสถ.สอบแข่งขัน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	11,710	140,520		-	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,160	152,040	158,160	นางสาวนฤมล เรืองแสง
7	พนักงานขับรถยนต์		1	1	12,840	154,080		-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,320	166,800	173,520	นายจำเป็น สมปรุง
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
8	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวขวัญหทัย ศรีชัยนาท
9	ยาม		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายบุรินพัตณ์ แต้ธนัตร์พงษ์
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																				
10	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	1	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอ กสถ.สอบแข่งขัน (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
11	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	12,070	144,840		-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	42,720	48,840	55,200	นางมลุลี จันคง/อบต.จ่ายเอง
12	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	112,800		-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	9,360	14,160	19,080	นางสาวเพ็ชรัตน์ เกล้าเกตุ/อบต.จ่ายเอง
	กองคลัง																				
13	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	37,410	448,920	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	นางสาววนิดา ตันเจริญ
14	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	11,510	138,120	-	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	นางสาวเยาวเรศ คุณสมบัติดี
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	11,510	138,120	-	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	นางสาวบังอร จันทร์ชูกลิ่น
	ลูกจ้างประจำ																				
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่ม 1-2	1	1	19,720	236,640		-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,440	7,320	244,320	199,800	199,680	นางสาวไพลิน เหรียญทอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	9,760	117,120		-	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	13,920	18,840	24,000	นายพสิษฐ์ วชิรนิธิจินดา

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน				อัตรากำลังคน ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 เม.ย.63)	เงินเดือน (1) (1 เม.ย.63)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564 (เม.ย.)/1	2565 (เม.ย.)/1	2566 (เม.ย.)/1	2564 (เม.ย.)/1	2565 (เม.ย.)/1	2566 (เม.ย.)/1	
	กองช่าง																				
18	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	35,770	429,240	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	นายพยุหพล ศรีสวัสดิ์
19	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	22,490	269,880	-	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	นายกิตติศักดิ์ รุ่งรจนา
20	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม/ร้องขอ กสถ.สอบแข่งขัน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
21	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	11,940	143,280		-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	41,040	47,040	53,280	นายรังสรรค์ พวงบุบผา
	กองสวัสดิการสังคม																				
22	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	29,680	356,160	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	นางรสสุคนธ์ ถาวงษ์กลาง
23	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	16,940	203,280	-	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	นางสุลีวัลย์ อินถา อัยยิลดิช
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	18,060	216,720	-	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	นางสาวพรทิพย์ แสงมาลา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
25	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	16,740	200,880		-	1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,760	100,920	109,320	118,080	นางสาววสาลินี นวลศรีทอง
(5)	**รวม; อบต.ไร่ใหม่**		25	22	370,530	5,590,200	28,000	336,000	25	25	25	0	0	0	193,800	196,560	201,480	5,580,000	5,724,600	5,918,640	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15 %										เพิ่ม	0	0	0				837,000	858,690	887,796	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										ลด	0	0	0				6,417,000	6,583,290	6,806,436	
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	22,890,000	24,034,500	25,236,225	
(9)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	28.03	27.39	26.97	

สายน์ชัฐ ยนกิ สาร์ฐ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑. งานธุรการและกิจการสภา
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานนิติกร
๔. งานการศึกษาและวัฒนธรรม
๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. งานส่งเสริมการเกษตร

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

๑. งานพัฒนาชุมชน
๒. งานสวัสดิการสังคม
๓. งานสังสมสงเคราะห์

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

สำนักงานปลัด อบต.	[๑๑] (๑๑)
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	

งานธุรการและกิจการสภา [๓] (๓)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑)
- พนักงานขับรถยนต์สำนักงาน (ตามภารกิจ) (๑)

งานนโยบายและแผน [๑] (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)

งานนิติกร [๐] (๐)

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม [๑] (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [๒] (๒)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร [๐] (๐)

งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม [๓] (๓)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ) (๒)

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองคลัง

กองคลัง	[๕] (๕)
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	

งานการเงินและบัญชี [๒] (๒)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ [๑] (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ [๑] (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองช่าง

กองช่าง	[๔] (๔)
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	

งานก่อสร้าง [๑] (๑)

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)

งานประสานสาธารณูปโภค [๑] (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร [๐] (๐)

งานผังเมือง [๑] (๑)

- นายช่างสำรวจ ปง./ชง. (๑)

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม	[๔] (๔)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)	

งานพัฒนาชุมชน [๑] (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)

งานสวัสดิการสังคม [๑] (๑)

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

งานสังคมสงเคราะห์ [๑] (๑)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ตำแหน่งว่าง	-	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐
สำนักงานปลัด												
๒	น.ส.ทิพวรรณ ปัญญาหาญ	ป.โท	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๓	น.ส.รัชฐิญา เวียสุวรรณ	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๔	น.ส.กนกวรรณ จันทร์แสง	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๕	ตำแหน่งว่าง	-	๒๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๖	น.ส.นฤมล เรืองแสง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๕๒๐	-	-	๑๔๐,๕๒๐
๗	นายจำเป็น สมปรุง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๐๘๐	-	-	๑๕๔,๐๘๐
๘	น.ส.ขวัญหทัย ศรีชัยนาท	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายบุรินพัตณ์ แต้ธนัตร์พงษ์	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กก่เล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่												
๑๐	ตำแหน่งว่าง	-	๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม) จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๑๑	นางมลุลี จันคง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๔,๘๔๐	-	-	๑๔๔,๘๔๐
๑๒	น.ส.เพ็ชรัตน์ เกล้าเกตุ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๑๓	น.ส.วนิดา ตันเจริญ	ป.โท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
๑๔	น.ส.เยาวเรศ คุณสมบัติดี	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๕	น.ส.บังอร จันทร์ชูกลิ่น	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๖	น.ส.ไพลิน เหรียญทอง	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
	พนักงานจ้าง											
๑๗	นายพิสิษฐ์ วชิรนิธิจินดา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๑๒๐	-	-	๑๑๗,๑๒๐
กองช่าง												
๑๘	นายพยุหพล ศรีสวัสดิ์	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
๑๙	นายกิตติศักดิ์ รุ่งรจนา	ปวส.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๒๐	ตำแหน่งว่าง	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๒๑	นายรังสรรค์ พวงบุบผา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	๑๔๓,๒๘๐
กองสวัสดิการสังคม												
๒๒	นางรสสุคนธ์ ถาวงษ์กลาง	ป.ตรี	๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการฯ (หัวหน้าส่วนสวัสดิการฯ)	ต้น	๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๒๓	นางสุลีวัลย์ อินถา อัยยิลดิช	ป.ตรี	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๒๔	น.ส.พรทิพย์ แสงมาลา	ปวส.	๒๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐
	พนักงานจ้าง											
๒๕	น.ส.สาลินี นวลศรีทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๐,๘๘๐	-	-	๒๐๐,๘๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self- Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒.๑ การพัฒนาผู้บริหาร

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง

๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) การฝึกจิต/สมาชิกในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน

๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓) การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๔) การสร้างความรู้ใหม่และการแสวงหาความรู้จากภายนอก

๕) กิจกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน

๒) ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๔) การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน ๖ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

.....

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชนและต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือ และดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๖ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน ให้หัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

(๕) กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำ วินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒
ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตาม ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ลงชื่อ

(นายสงวน ไชยชน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่
ที่ ๒๑๑ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) แก้ไขปรับปรุงจนถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๕๙ ไปแล้วนั้น บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และให้เป็นไปตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายสงวน ไชยชน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่	เป็นประธานกรรมการ
๒. น.ส.วนิดา ตันเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่	เป็นกรรมการ
๓. นายพยุหพล ศรีสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔. นางรสสุคนธ์ ถาวงษ์กลาง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๕. น.ส.ทิพวรรณ ปัญญาหาญ	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. น.ส.รัชฐิญา เวียสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่

๑. ให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด)

๓. เสนอร่าง...

๓. เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อขอความเห็นชอบแล้วให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสงวน ไชยชน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันอังคารที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล/ตำแหน่ง	ตำแหน่งตามคำสั่งฯ	ลายมือชื่อ
๑	นายสงวน ไชยชน (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่)	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาววนิดา ตันเจริญ (ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่)	กรรมการ	
๓	นายพยุหพล ศรีสวัสดิ์ (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กรรมการ	
๔	นางรสสุคนธ์ ถาวงษ์กลาง (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	กรรมการ	
๕	นางสาวทิพวรรณ ปัญญาหาญ (หัวหน้าสำนักปลัด)	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวรัชฐิญา เวียสุวรรณ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ)	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

.....

.....

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑			
๒			
๓			

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันอังคารที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ที่ ๕๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องอื่นๆ

.....

.....

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันอังคารที่ ๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายสงวน ไชยชน	นายก อบต.ไร่ใหม่	ประธาน
๒. นางสาววนิดา ตันเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่	คณะทำงาน
๓. นายพยุหพล ศรีสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๔. นางรสสุคนธ์ ถาวงษ์กลาง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะทำงาน
๕. นางสาวทิพวรรณ ปัญญาหาญ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	คณะทำงานและเลขานุการ
๖. นางสาวรัชฐิญา เวียสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสงวน ไชยชน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ - องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ที่ ๕๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑.นายสงวน ไชยชน	นายก อบต.ไร่ใหม่	เป็นประธาน
๒.นางสาววนิดา ตันเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง รรก.แทนปลัด อบต.ไร่ใหม่	เป็นคณะทำงาน
๓.นายพยุหพล ศรีสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นคณะทำงาน
๔.นางรสสุคนธ์ ถาวงษ์กลาง	ผู้อำนวยการกองสวัสฯ	เป็นคณะทำงาน
๕.นางสาวทิพวรรณ ปัญญาหาญ	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นคณะทำงาน
๖.นางสาวรัชฐิญา เวียสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	เป็นเลขานุการ

<u>โดยให้มีหน้าที่</u>

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๔)

๒. พิจารณา...

๒. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด)

๓. เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อขอความเห็นชอบแล้วให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

(ไม่มี) - เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก-

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ประธานฯ - ขอเชิญเลขานุการฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กรรมการทุกท่านทราบเชิญครับ

เลขานุการฯ - เรียนคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ทางสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้....

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่

ทั้งนี้ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๓. บทวิเคราะห์....

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้ค่ากลางอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปาหรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

<u>ที่ประชุม</u>
ประธานฯ — - รับทราบ

- รายละเอียดอื่นๆ ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น อัตราเงินประจำตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ทางเลขานุการฯ ได้แจกเอกสารให้กับกรรมการทุกท่านแล้ว ขอให้ทุกท่านดูรายละเอียดจากเอกสารที่แจกให้ประกอบการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

<u>ที่ประชุม</u>
ประธานฯ — - รับทราบ

- รายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขอมอบหมายให้ เลขานุการฯ ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการฯ — - ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ที่ประชุมทราบ ขอให้กรรมการดูร่างแผนอัตรากำลังไปพร้อม ๆ กัน

กรอบอัตรา....

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ ก.กลางสอบ
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่างร้องขอ กสถ.
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่								
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑		-	-	ตำแหน่งว่างร้องขอ กสถ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรา....

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่างร้องขอ กสถ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

เลขานุการ - จากกรอบอัตรากำลังดังกล่าว มีตำแหน่งว่างของพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน โดยมีเงื่อนไขว่าจะบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เท่านั้น และห้ามมิให้ยุบหรือยกเลิกตำแหน่งดังกล่าว และดิฉันได้คำนวณภาระค่าใช่จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอนแทนอื่นมาให้ทุกท่าน รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้ที่ประชุม ซึ่งยอดภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๓ ปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๙ และปี ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๗ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

รรก.แทนปลัด อบต. - ขอให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาอัตรากำลังจากแผนอัตรากำลังเดิม ว่าควรจะมีตำแหน่งใดเพิ่มหรือลดในส่วนราชการใด ขอเชิญคณะกรรมการเสนอครับ ขอให้เสนอเป็นรายกอง เริ่มจากสำนักงานปลัด อบต. มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ที่ประชุม - **รับทราบ**

หัวหน้า....

หัวหน้าสำนักปลัดฯ – ในส่วนของสำนักงานปลัด เมื่อดูตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักงานปลัดแต่ละปีมีปริมาณงานมากพอสมควร และมีข้าราชการ และพนักงานจ้างที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ครบเกือบหมดแล้ว จึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่ม/ยุบเลิกอีก

ที่ประชุม - รับทราบ

ผู้อำนวยการกองคลัง - กองคลัง ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของงานการเงินและงานบัญชี มีจำนวนมาก และเราได้ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแล้ว คิดว่าจำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีตามกรอบ ณ ปัจจุบันเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ จึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่ม/ยุบเลิกอีก

ที่ประชุม - รับทราบ

ผู้อำนวยการกองช่าง - กองช่าง ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงานพบว่าบุคลากรและปริมาณงานเมื่อดูตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กองช่างมีข้าราชการ และพนักงานจ้างที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ครบเกือบหมดแล้ว เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน จึงมีความเหมาะสมแล้ว ไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่ม/ยุบเลิกอีก

ที่ประชุม - รับทราบ

ผอ.กองสวัสฯ – ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม เมื่อดูตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองสวัสดิการสังคมแต่ละปีมีปริมาณงานมากพอสมควร และมีข้าราชการ และพนักงานจ้างที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ครบหมดแล้ว จึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่ม/ยุบเลิกอีก

ที่ประชุม - รับทราบ

ประธานฯ - มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานฯ - ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

มติที่ประชุม - เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธาน - เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้บุคลากรดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจาก ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แล้วให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเสนอร่าง อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพื่อเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ลงนามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานฯ - ท่านใดมีเรื่องอื่นเสนอหรือไม่ครับ เมื่อไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมพิจารณาการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ในวันนี้ ผมขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๕๑ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวรัชฐิญา เวียสุวรรณ)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

- **ตรวจสอบรายงานการประชุมแล้วถูกต้อง**

(ลงชื่อ).....
(นางสาวทิพวรรณ ปัญญาหาญ)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

- **ตรวจสอบรายงานการประชุมแล้วถูกต้อง**

(ลงชื่อ).....
(นายสงวน ไชยชน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ