

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงจำเป็นต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้ หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาพระบาท แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๑.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๑.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๑.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๑.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท

อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ดังนี้

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

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

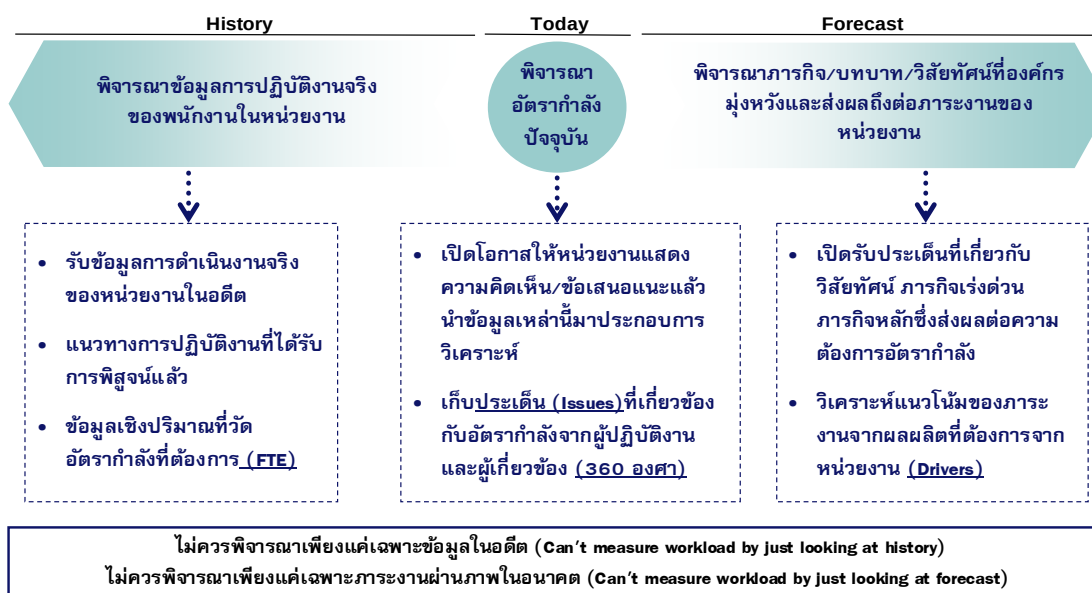
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการเงินทุกประเภท ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรร อัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

Supply Pressure		องค์ประกอบที่นำมาใช้		
		มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
		Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
ISSUE		FTE (Full Time Equivalent)	- Supply pressure 360 degree+Issue - Benchmarking	- Strategic Objective - Driver
FTE	DRIVER			

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

Effective Manpower Planning Framework

American Academy of Political and Social Science

**การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น**

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

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

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

*** พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

*** พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลังและกองช่าง

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง

ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหิงและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

	อบต.เขาพระบาท	อบต.เสื่อหิง	อบต.บ้านเนิน
พนักงานส่วนตำบลรวม พนักงานครู อบต.	๒๐	๑๙	๑๗
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑๑	๑๑	๑
รวม	๓๑	๓๐	๑๘

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหิงและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่าและกำลังคนมากกว่า ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาพระบาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน

ตำบลเขาพระบาทสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภาระงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ โดยประกาศดังกล่าวได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป (หน้า ๗๙) เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ นับตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ กำหนดซึ่งเป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยตำแหน่ง ตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๙ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ จะเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๐ ทำหน้าที่รับโอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ ตามมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๒ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ที่มีกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับกำหนด ไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ต่อมาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ได้ถูกแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งมีการกำหนดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๓๙ และเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

๑. ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ

๒. อาณาเขตและพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลเสื่อหึ่ง ตำบลท่าขนาน อำเภอเชียรใหญ่
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลแหลม อำเภอหัวไทร ตำบลเคร็ง และอำเภอชะอวด
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลทรายขาว และตำบลบ้านราม อำเภอหัวไทร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลการะเกด และตำบลท่าขนาน อำเภอเชียรใหญ่

พื้นที่ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๘,๑๒๕ ไร่ เป็นเนื้อที่ทำเกษตร ประมาณ ๑๘,๘๑๔ ไร่

๓. ลักษณะภูมิประเทศ

แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ พื้นที่ภูเขาและที่ราบเชิงเขาอยู่ทางทิศตะวันออกของตำบล เนื้อที่ประมาณ ๖ ตร.กม. ส่วนที่ ๒ เป็นพื้นที่ราบทั่วไปเหมาะแก่การทำเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๔. จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีทั้งหมด ๙ หมู่บ้านดังนี้ โดยแบ่งเขตการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านหนองสีขัว	๑๘๘	๑๗๗	๓๖๕	๑๑๑
๒	บ้านทองพูน	๓๓๔	๓๔๗	๖๘๑	๒๒๒
๓	บ้านหนองมนต์	๖๐	๙๖	๑๕๖	๕๙
๔	บ้านไกรไทย	๔๖๔	๔๘๑	๙๔๕	๒๕๔
๕	บ้านตรุด	๑๑๕	๑๑๔	๒๒๙	๕๖
๖	บ้านปากคลอง	๘๔๓	๘๗๕	๑,๗๑๘	๕๓๐
๗	บ้านหนองชีพูน	๓๑๒	๓๑๓	๖๒๕	๑๘๘
๘	บ้านดอนโรง	๔๘๑	๔๗๕	๙๕๖	๒๗๖
๙	บ้านค้อแดง	๓๕๕	๓๔๑	๖๙๖	๒๑๘
รวม		๓,๑๕๒	๓,๒๑๙	๖,๓๗๑	๑,๙๑๓

๕. ประชากร/หลังคาเรือน

ประชากรและครัวเรือนมีประชากรทั้งสิ้น ๖,๓๗๑ คน แยกเป็นชาย ๓,๑๕๒ คน หญิง ๓,๒๑๙ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๔๑ คน/ตร.กม. จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๙๑๓ ครัวเรือนแยก แต่ละหมู่บ้าน

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

เศรษฐกิจดี สังคมสงบ
โครงสร้างพื้นฐานครบ ธรรมชาติยังยืนนาน
บริหารจัดการดี เป็นพื้นที่เมืองน่าอยู่

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแก้ไขปัญหาความยากจน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
๕. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้มีประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๘. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องรับกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่น
๙. ดำเนินการให้ประชาชนรายได้เพิ่มขึ้น

เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. เส้นทางคมนาคมพอเพียง สะดวก ได้มาตรฐาน
๒. ก่อสร้างระบบประปา ปรับปรุงแหล่งเก็บกักน้ำ ขุดลอกคู/คลองส่งน้ำ เพื่อให้มีน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. เศรษฐกิจของชุมชนมีการเติบโตอย่างยั่งยืน ราษฎรมีรายได้เพียงพอ
๔. ประชาชนมีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น
๕. เยาวชนได้รับการศึกษาทุกคนในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์บังคับ
๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. พื้นฟูป้องกันรักษาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๘. พื้นฟูและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๙. ดำเนินการให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า

โครงการก่อสร้างถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีต

➢ โครงการก่อสร้างสะพาน

➢ โครงการก่อสร้างท่อระบายน้ำ

➢ โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซม/ยกระดับถนนและท่อระบายน้ำ

๒) พัฒนาระบบไฟฟ้า และประปาให้ทั่วถึง

➢ โครงการขยายเขตไฟฟ้าสำหรับที่อยู่อาศัยและการเกษตร

➢ โครงการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน

➢ โครงการขยายเขตประปาเพิ่มเติม

➢ โครงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม

➢ โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน

➢ โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซม/บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ

๓) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อบริโภค อุปโภค และเพื่อการเกษตร

➢ โครงการก่อสร้างเหมืองส่งน้ำ/แหล่งน้ำชนบท

➢ โครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถังเก็บน้ำฝน/บ่อเก็บน้ำฝน

➢ โครงการขุดคูส่งน้ำ/คลองส่งน้ำ/เหมืองส่งน้ำ

➢ โครงการขุดเจาะบ่อบาดาล

➢ โครงการขุดลอกคูส่งน้ำ/คลองส่งน้ำ/เหมืองส่งน้ำ

➢ โครงการขุดลอกสระน้ำ

➢ โครงการก่อสร้างประตูระบายน้ำแบบเปิด-ปิด

➢ โครงการจัดหาภาชนะเก็บน้ำ

➢ โครงการก่อสร้าง/ติดตั้งเครื่องสูบน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การสร้างงาน เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

➢ โครงการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้แก่กลุ่มอาชีพ

➢ โครงการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้แก่กลุ่มเกษตรกร

➢ โครงการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ภายในตำบลเขาพระบาท

➢ โครงการฝึกอาชีพ/ศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพ

➢ โครงการสนับสนุนวัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ เวชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์ในการประกอบอาชีพ

➢ โครงการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

➢ โครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

๑) พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุข

➢ โครงการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

➢ โครงการสร้างสุขภาพ โดยการควบคุมปัจจัยเสี่ยง สร้างปัจจัยเสริม

๒) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

- โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงสนามและลานกีฬาชุมชน
- โครงการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและการออกกำลังกาย
- โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ
- ๓) สวัสดิการและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้สูงอายุ
 - โครงการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้าน
- ๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสนับสนุนความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
 - โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงต่อเติมศาลาอเนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ลงทะเบียนคนจน
 - โครงการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร ลดอุบัติเหตุทางถนน
 - โครงการสนับสนุนการจัดทำแผนแม่บทชุมชน
- ๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เรื่องยาเสพติด
 - โครงการสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - โครงการช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ให้แก่ผู้ประสบภัย
 - โครงการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
 - โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการบรรเทาและป้องกันสาธารณภัย
 - โครงการส่งเสริมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการศึกษา
 - โครงการช่วยเหลือการศึกษาให้แก่เด็กด้อยโอกาส
 - โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน
 - โครงการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย
 - โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - โครงการสนับสนุนเครื่องเล่นสนามสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน
- ๒) เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
 - โครงการอินเทอร์เน็ตตำบลเพื่อประชาชน
 - โครงการติดตั้งหอกระจายเสียงระบบไร้สาย
 - โครงการจัดตั้งที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน และจัดซื้อหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
 - โครงการจัดทำวารสาร อบต.
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - โครงการสนับสนุนกลุ่มอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน
 - โครงการจัดงานประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - โครงการสนับสนุนหน่วยงานอื่น หรือองค์กรต่าง ๆ ในการดำเนินการเกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรม
- ๔) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมทางศาสนา
 - โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา
 - โครงการฝึกอบรมจริยธรรมในกลุ่มเยาวชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ

- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - โครงการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - โครงการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ
 - โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
 - โครงการจัด อบต.เคลื่อนที่บริการประชาชน
 - โครงการจัดประชุมโดยมีส่วนร่วมของประชาคม
 - โครงการจัดเก็บข้อมูล และข้อมูลสถิติต่าง ๆ
 - โครงการจัดตั้งศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารระดับหมู่บ้าน
- ๒) พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
 - โครงการอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาดูงานแก่ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิก อบต.
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
 - โครงการส่งเสริมทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแก่ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- ๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน
 - โครงการประชาสัมพันธ์การเสียภาษี
 - โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
 - โครงการจัดทำบอร์ด/ป้ายต่าง ๆ
 - โครงการการจัดทำผังเมืองรวม
- ๔) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการบริการประชาชน
 - โครงการจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
 - โครงการก่อสร้างโรงเรือนเก็บพัสดุและที่จอดรถ/อาคาร อบพร.
 - โครงการปรับปรุงอาคารและสภาพภูมิทัศน์ อบต.
- ๕) ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
 - โครงการรณรงค์การเลือกตั้งทุกระดับ
 - โครงการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหาร อบต.
 - โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) สร้างจิตสำนึก อนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
 - โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โครงการปลูกต้นไม้สถานที่ราชการ และที่ทางสาธารณะต่าง ๆ
- ๒) การกำจัด บำบัด ขยะและสิ่งปฏิกูล
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
 - โครงการก่อสร้างเตาเผาขยะ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๑) ส่งเสริมสนับสนุนประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

- โครงการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
- โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์สินค้าพื้นเมือง
- โครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าพื้นเมือง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ตำบลไม่สะดวก
- ๔.๑.๑.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำใช้ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๑.๑.๓ ไฟฟ้ายังขยายเขตไม่ถึง
- ๔.๑.๑.๔ โทรศัพท์สาธารณะยังมีไม่ถึงและเพียงพอ

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๒.๑ ผลผลิตตกต่ำไม่มีคุณภาพ ราคาตกต่ำ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๑.๒.๒ ขาดตลาดรองรับพืชผลการเกษตร
- ๔.๑.๒.๓ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาการเกษตรโดยใช้เทคโนโลยี
- ๔.๑.๒.๔ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๔.๑.๒.๕ ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๑.๓.๑ ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- ๔.๑.๓.๒ การว่างงาน เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ขาดการส่งเสริมสงเคราะห์
- ๔.๑.๓.๓ การให้บริการด้านสุขภาพและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๔.๑.๓.๔ ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๑.๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑.๔.๑ บุคลากรขององค์กร ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๔.๑.๔.๒ ปริมาณงานมากกว่าบุคลากร
- ๔.๑.๔.๓ ขาดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบงาน
- ๔.๑.๔.๔ ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วม และไม่มีความรู้ด้านการเมืองท้องถิ่น
- ๔.๑.๔.๕ ขาดงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑.๕.๑ สภาพดินเสื่อมคุณภาพ
- ๔.๑.๕.๒ คลองธรรมชาติและคูคลองตื้นเขินมีวัชพืช
- ๔.๑.๕.๓ ขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากร
- ๔.๑.๕.๔ ขาดเจ้าหน้าที่ในการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๒.๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ตำบล ให้สามารถใช้การได้ทุกฤดูกาล
- ๔.๒.๑.๒ ขุดลอกสระเก็บน้ำและคูคลองส่งน้ำ กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำคูคลอง
- ๔.๒.๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำให้ทุกหมู่บ้าน
- ๔.๒.๑.๔ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๒.๒.๑ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๔.๒.๒.๒ มีตลาดกลางเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๔.๒.๒.๓ การสนับสนุนด้านเงินลงทุน จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ
- ๔.๒.๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนในการรวมกลุ่มอย่างแท้จริง
- ๔.๒.๒.๕ แก้ไขปัญหาการว่างงาน

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๒.๓.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- ๔.๒.๓.๒ การมีงานทำ และการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ
- ๔.๒.๓.๓ การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง
- ๔.๒.๓.๔ การมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- ๔.๒.๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๒.๔.๑ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๔.๒.๔.๒ สนับสนุนงบประมาณและจัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒.๔.๓ จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคเอกชน

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๒.๕.๑ อนุรักษ์และฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะดินและคลองธรรมชาติและ การกำจัดวัชพืช
- ๔.๒.๕.๒ สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่

เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๔) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๘) การมีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) และ (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๗) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๗) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๘) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๑๐) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๖) การหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))

(๗) การกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๙) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรองรับไว้ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการก่อสร้าง/ปรับปรุงถนน สร้างโครงข่ายการคมนาคม สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ ๒) มีการฝังท่อระบบระบายน้ำคอนกรีตครอบคลุมเต็มพื้นที่ ๓) มีระบบประปา สามารถให้บริการได้ในระดับหนึ่ง ๔) มีระบบไฟฟ้าที่ครอบคลุมทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๕) มีการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอครอบคลุมทุกพื้นที่ โอกาส (Opportunity) ๑) มีการจัดทำแผนแม่บทชุมชน ๒) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๓) รัฐบาลมีนโยบายการจัดการพัฒนาทรัพยากรน้ำ เชิงบูรณาการ	๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จุดอ่อน (Weak) ๑) ถนนบางสายไม่สามารถใช้การได้ตลอดฤดูกาล ๒) ระบบไฟฟ้ายังใช้การได้ไม่ดีเท่าที่ควร และไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๓) ระบบประปายังใช้การได้ไม่ดีเท่าที่ควร และไม่เต็มพื้นที่/ระบบท่อชำรุด ๔) แหล่งน้ำยังไม่เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ๕) ขาดงบประมาณในการขุดลอกแหล่งน้ำ ๖) ขาดอุปกรณ์สูบน้ำช่วยเหลือเกษตรกร ข้อจำกัด (Threat) ๑) งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้าน ๒) ช่วงฤดูหน้าฝน หากมีฝนตกชุกติดต่อกันหลายวันจะมีพายุทำให้เกิดภาวะน้ำท่วมฉับพลันระบายน้ำไม่ทัน ๓) ช่วงฤดูแล้งขาดน้ำใช้เพื่อการเกษตรและอุปโภค-บริโภค ๔) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๕) ระเบียบข้อกฎหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติมากยุ่งยาก

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ๒) พื้นที่เหมาะสำหรับทำอาชีพเกษตรกรรม ๓) มีอุตสาหกรรมขนาดเล็กในครัวเรือน ๔) เป็นเส้นทางจุดผ่านแดนลงสู่ภาคใต้ตอนล่าง สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ ๕) การประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้ โอกาส (Opportunity) ๑) สินค้าเกษตรบางชนิดมีราคาสูงขึ้น เช่น ยางพารา ๒) มีการขยายพื้นที่ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น ๓) ประชาชนมีอัตราการออมสูง	๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จุดอ่อน (Weak) ๑) กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ๒) ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือและงบประมาณในการประกอบอาชีพ ๓) ประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญ เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ ๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่จะตามมาภายหลัง ๕) ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ข้อจำกัด (Threat) ๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนไม่แน่นอน ๒) ประชาชนประสบภัยธรรมชาติบ่อย ๓) การดำเนินงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง
๓. การพัฒนาด้านคนและสังคม จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพหลากหลาย ๒) มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ให้แก่ผู้สูงอายุ/คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ๓) ปัญหายาเสพติดมีน้อย ๔) มีการจัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ๕) มีสนาม/ลานกีฬาสำหรับใช้เล่นกีฬารอบคลุมทุกพื้นที่ ๖) มีอาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถ อาสาพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานของชุมชน ๗) ประชาชนในพื้นที่มีพื้นฐานด้านจิตใจอันดีงาม รักพวกพ้อง รักถิ่นฐาน รักความยุติธรรม มีการรวมกลุ่มทางสังคมค่อนข้างเหนียวแน่น ๘) บทบาทขององค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นสูง ๙) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณสุขของชุมชน มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	๓. การพัฒนาด้านคนและสังคม จุดอ่อน (Weak) ๑) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ๒) ประชาชนว่างงานจำนวนมาก ๓) กระแสบริโภคนิยมแพร่กระจายเพิ่มขึ้น ทำลายวิถีชีวิตของประชาชน ๔) ปัญหาความรุนแรงในชุมชนด้านยาเสพติด ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหา การพนัน ๕) ประชาชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพไม่ดีขาดการป้องกันตนเองจากโรคต่าง ๆ
โอกาส (Opportunity) ๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดการบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชน กว้างขวางขึ้น ๒) มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อจำกัด (Threat) ๑) การดำเนินงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๓. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการจัดการศึกษาและสถานศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒) มีการบริการอินเทอร์เน็ตตำบล ๓) ไม่มีความขัดแย้งทางศาสนา ๔) มีการสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เป็นเอกลักษณ์สืบทอดมานาน ๕) ชุมชนตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการสืบสาน วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๖) มีศาสนาอันเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของ ชุมชน ซึ่งช่วยเหลือกลมให้ชุมชนมีความสามัคคี ๗) มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ โอกาส (Opportunity) ๑) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๒) มี พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทำให้มีการกระจายข้อมูล ข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง ๓) มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ๔) มีศาสนสถานครอบคลุมทุกพื้นที่	๒. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดอ่อน (Weak) ๑) ขาดงบประมาณและบุคลากรทางการศึกษา ๒) สถานศึกษาขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ ๓) กระแสบริโภคนิยมแพร่กระจายเพิ่มขึ้น ทำลาย วิถีชีวิตของประชาชน ข้อจำกัด (Threat) ๑) สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เยาวชนขาดทุน ทรัพย์ในการศึกษา ๒) การประสานงานระหว่างส่วนราชการยังมีน้อย และไม่เป็นระบบ
๕. การพัฒนาการเมือง การบริหาร และการบริการ จุดแข็ง (Strength) ๑) มีประชาธิปไตยและกระจายอำนาจสู่องค์กรบริหาร ส่วนตำบลมากขึ้น ๒) ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการบริหารงานยึด หลักธรรมาภิบาล ๓) ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่พึงมี และหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีการตื่นตัวและมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่ม และ เครือข่ายเป็นชุมชนเข้มแข็ง ๔) มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยมารองรับการให้บริการ อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม ๕) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย ๖) มีการส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๗) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจ ๘) มีการใช้ข้อมูล จปฐ. กชช ๒ ค. และแผนแม่บท ชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต.	๕. การพัฒนาการเมือง การบริหาร และการบริการ จุดอ่อน (Weak) ๑) นโยบายการบริหารมักจะเปลี่ยนไปตามฝ่าย การเมืองที่ได้รับเลือกตั้ง ๒) การปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจระเบียบกฎหมายเท่าที่ควร ๓) ขาดการประชาสัมพันธ์/แนะนำประชาชนในการ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๔) ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและไม่ครอบคลุม ทุกด้าน ๕) งบประมาณมีจำกัดมีรายได้ที่จัดเก็บเองและที่ ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ๖) ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่าง เป็นระบบ

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
<u>โอกาส (Opportunity)</u> ๑) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ๓) การปฏิรูประบบราชการมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังมากขึ้น ๔) กรมส่งเสริมฯ ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา จัดหลักสูตรให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๕) พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง	<u>ข้อจำกัด (Threat)</u> ๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขัดขวางความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๒) ห้วงระยะเวลาในการจัดสรรเบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน ๓) ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีการกิจเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรมารองรับ
๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <u>จุดแข็ง (Strength)</u> ๑) ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ๒) จังหวัดมีแผนแม่บทในการจัดการทรัพยากร-ธรรมชาติแบบบูรณาการ <u>โอกาส (Opportunity)</u> -เมืองครีเอทีฟนครรองค่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากขึ้น -การปฏิรูประบบราชการทำให้มีการรวบรวม หน่วยงานด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน -มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ	๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <u>จุดอ่อน (Weak)</u> ๑) ไม่มีอุปกรณ์เครื่องมือกำจัดขยะของหน่วยงาน ๒) ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ ๓) ไม่มีข้อบัญญัติตำบลเรื่องสิ่งแวดล้อม ๔) ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม <u>ข้อจำกัด (Threat)</u> มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะปรับปรุง/พัฒนาแหล่งน้ำ ชาวบ้านบุกรุกก่อสร้างอาคารรุกล้ำพื้นที่สาธารณะ การทำงานของหน่วยงานราชการที่แก้ไขปัญหาลำช้า สิ่งแวดล้อมยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำขาดความต่อเนื่อง

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๗. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว จุดแข็ง (Strength) ๑) มีทรัพยากรป่าไม้ ภูเขาและโบราณสถานที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ โอกาส (Opportunity) ๑) มีถนนทางหลวงสาย ๔๐๘ ตัดผ่านพื้นที่ สามารถพัฒนาศูนย์จำหน่ายสินค้าพื้นเมืองเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่ใช้เส้นทางสายดังกล่าวได้ ๒) มีแหล่งท่องเที่ยวทางทรัพยากรทางธรรมชาติเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยเฉพาะชาวต่างชาติ ๓) มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่เก่าแก่และมีชื่อเสียง เช่น วัดพระพุทธรบาท รองรับการทำบุญของชาวจีนมาเลเซีย ๔) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และต่างประเทศ อบต.เขาพระบาทอยู่ในภูมิภาคจังหวัดภาคใต้ตอนกลาง อยู่ในเขตพัฒนาลุ่มน้ำปากพนังอันเนื่องมาจากโครงการพระราชดำริ การคมนาคมสะดวกมีถนนทางหลวงหลักที่เชื่อมต่อภายในและต่างประเทศ ซึ่งชาวต่างชาติได้แก่ชาวมลายูและสิงคโปร์ มีโอกาสเข้ามาท่องเที่ยวหรือลงทุนในพื้นที่ เช่น เข้ามาลงทุนปลูกสวนปาล์มและธุรกิจ รีสอร์ทและสปา จึงจำเป็นต้องมีแผนรองรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เช่น เรื่องของการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ควรที่จะพูด หรือสามารถสื่อสารได้เบื้องต้น เรื่องของวัฒนธรรมหรือการติดต่อประสานงานและการทำธุรกรรมต่าง ๆในพื้นที่ หรือความจำเป็นที่คนในพื้นที่รวมเจ้าหน้าที่ อบต. ต้องมีการติดต่อกับชาวต่างชาติ	๗. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว จุดอ่อน (Weak) ๑) ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ข้อจำกัด (Threat) ๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึก เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยว

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายในกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญและมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๒๖ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๘	อัตรา
๑.๒ พนักงานครู	๑	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาและมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (กรอบอัตรากำลัง)			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๒	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓	-	๒	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการแต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคนและสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมือง การบริหารและการบริการ
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การ พัฒนา ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานประปา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน เศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นักวิเคราะห์ฯ - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคน และสังคม	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ การส่งเสริมผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - นิติกร - การโรง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การ พัฒนา ด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การ พัฒนา ด้าน การเมือง การบริหาร และการบริการ	- การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย จัดเก็บข้อมูลและสถิติต่างๆ การมีส่วนร่วมของประชาชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

	- การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร การอบรม สัมมนา ทักษะศึกษาดูงาน	- นักทรัพยากรบุคคล
	- การพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน การจัดเก็บภาษี การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ - ผอ.กองคลัง - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - จพง.ธุรการ - ผช.จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ การกำจัด บำบัด ขยะและสิ่งปฏิกูล ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการ ท่องเที่ยว	- การสนับสนุนประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ปรับปรุงสภาพ ภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว รณรงค์และประชาสัมพันธ์สินค้า พื้นเมือง	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชาการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	เงินเดือน /ค่าจ้าง	เงิน ประจำ ตำแหน่ง
๑.	จ.ส.อ.สมเกียรติ หน้าคอก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๕,๔๙๐	๗,๐๐๐/ ๗,๐๐๐
สำนักปลัด อบต.						
๒.	นางบุษรา ทรัพย์ศิริ	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๗,๔๑๐	๓,๕๐๐
๓.	นางสาววิษชุดา รอดศรี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๑,๘๘๐	
๔.	นางสาววาสนา สุวรรณละออง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๔,๑๑๐	
๕.	นายดำรงค์ ยวนทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๓๐,๗๙๐	
๖.	นายศักดิ์ชาย เรืองสังข์	นิติกร	ชก.	๑	๓๖,๘๖๐	
๗.	นายอภิรักษ์ กระวีพันธ์	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑๖,๒๒๐	
๘.	นายสยาม อ่อนหนู	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๓๕,๒๒๐	
๙.	จ.อ.คมกฤษณ์ สังข์อ่อน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๑	๓๔,๔๓๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					
๑๐.	นางเบญจรัตน์ หน้าคอก	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๒๖,๐๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๑๑.	-ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๒.	นางเสาวนีย์ ส่งด้วง	ภารโรง	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็ก อบต.เขาพระบาท					
๑๓.	นางศุภลักษณ์ แสงสวัสดิ์	ครู	คศ.๒	๑	๒๘,๘๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๑๔.	นางจินดา คงสีชาย	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑๖,๑๒๐	
๑๕.	นายฉมิง มิ่งวัน	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑๒,๔๓๐	
กองคลัง						
๑๖.	นางวรรณาส สังข์น้อย	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๐,๒๖๐	๓,๕๐๐
๑๗.	นางสมนาม ถาวร	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๒๙,๑๑๐	
๑๘.	-ว่าง-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	
๑๙.	นางสาวเพ็ญสิริ โสธรวัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๘,๘๘๐	
๒๐.	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					
๒๑.	นางสาวจิระนันต์ สารมาศ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑๙,๑๗๐	
๒๒.	นางสาวหัสดี เกลี้ยงแป้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑๙,๑๗๐	
๒๓.	นางสาวอาภรณ์ อินทร์พรหม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑๓,๔๓๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	เงินเดือน /ค่าจ้าง	เงินประจำ ตำแหน่ง
กองช่าง						
๒๔.	นายพรชัย สุวรรณชาติ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๗,๙๖๐	๓,๕๐๐
๒๕.	จำลองไพฑูริย์ หน้าคอก	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๒๐,๐๔๐	-
๒๖.	นายจิรวัฒน์ สงสม	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๘,๘๘๐	-
๒๗.	นายสิริกร ณ พัทลุง	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๒๗,๙๖๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)					
๒๘.	นายนริมล อนุกุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๙,๐๐๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)					
๒๙.	นายเสรี ไชยนิม	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ	๑	๑๕,๑๘๐	-
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๐.	นายวิชัยฤทธิ์ สารักษ์	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
หน่วยตรวจสอบภายใน						
๓๑.	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท อำเภอเข็ญใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระบาท</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(การสรรหาตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจาก กสอ.)
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อบต.สมทบ)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท อำเภอเข็รใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต. สรรหา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวมทั้งสิ้น	๓๑	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๑) ปลัด อบต.เขาพระบาท มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๖๕,๔๙๐/๑๔,๐๐๐	๙๕๓,๘๘๐	๒๔,๘๔๐	๒๖,๑๖๐	๒๗,๐๐๐

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักปลัด อบต.เขาพระบาท มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๗,๔๑๐/ ๓,๕๐๐	๔๙๐,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นิติกรชำนาญการ	๑	๓๖,๘๖๐/ ๔,๕๐๐	๔๙๖,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๖,๒๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐
๗	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๓๔,๔๓๐	๔๑๓,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)						
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๖,๐๒๐	๓๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)						
๑๐	พนักงานขับรถ	-	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระบาท						
๑๒	ครู (คศ.๒)	๑	อุดหนุน	อุดหนุน	อุดหนุน	อุดหนุน	อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)						
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๖,๑๒๐	๘๐,๖๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๔๓๐	๑๔๙,๑๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

๒. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.เขาพระบาท มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๐,๒๖๐/ ๓,๕๐๐	๕๒๕,๑๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๘,๘๘๐	๓๔๖,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๐,๙๓๐	๒๕๑,๑๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๐,๙๓๐	๒๕๑,๑๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๔,๖๖๐	๑๗๕,๙๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐

๓. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.เขาพระบาท มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๗,๙๖๐/ ๓,๕๐๐	๔๙๗,๕๒๐	๑๓,๓๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๘,๘๘๐	๓๔๖,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐
๔	เจ้าพนักงานประปา ชำนาญงาน	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๙,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๕,๑๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

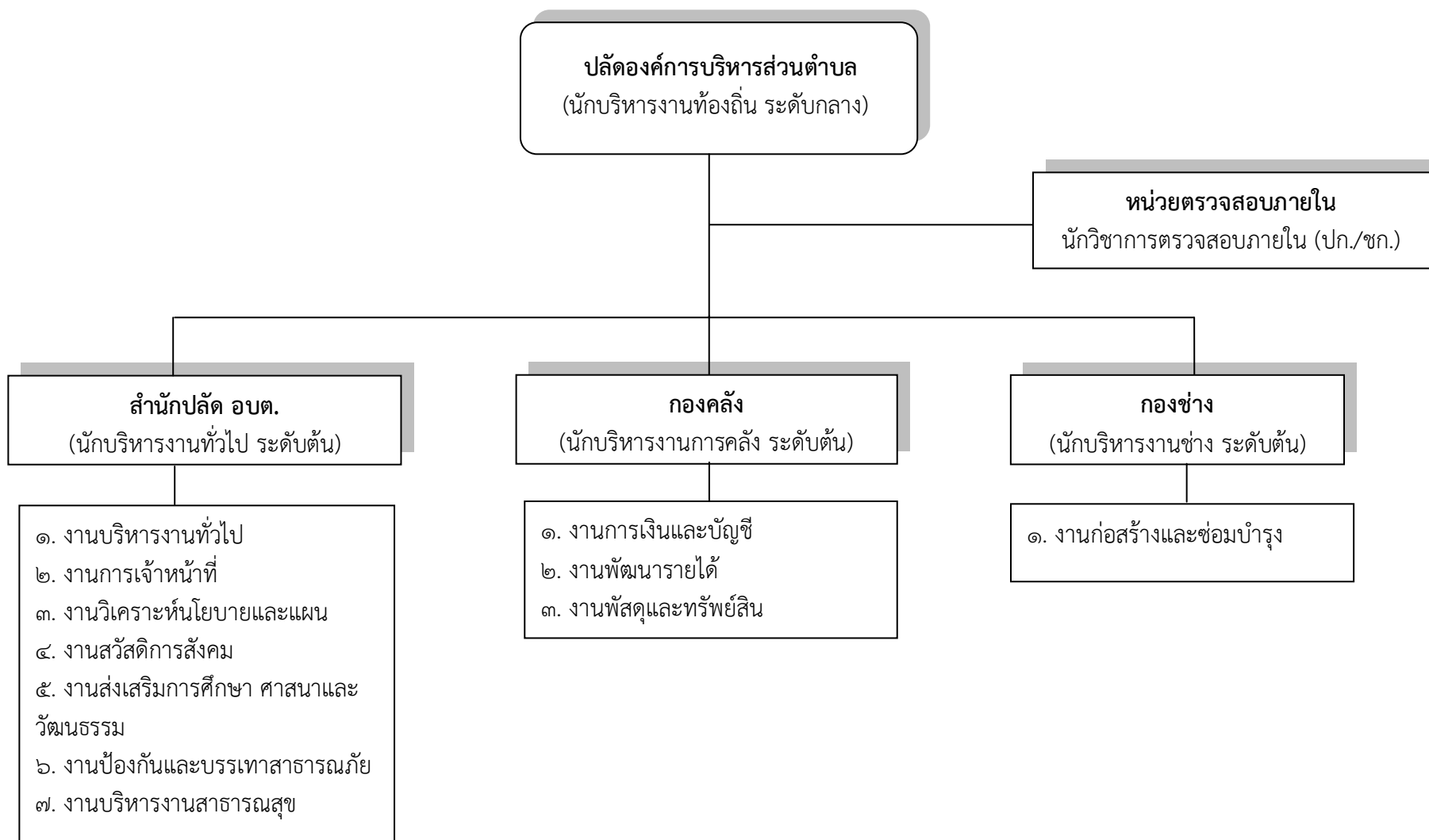
๔. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๒,๑๒๔,๕๓๐	๔๔,๒๓๐,๗๕๗	๔๖,๔๔๒,๒๙๕

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕ %

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

หัวหน้าสำนักปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานส่วนตำบล

- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)
- นิติกร (ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถยนต์ (๑) (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ภารโรง (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

พนักงานส่วนตำบล

- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) (๑)

งานสวัสดิการสังคม

พนักงานส่วนตำบล

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระบาท

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)

- ครู (คศ.๒) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

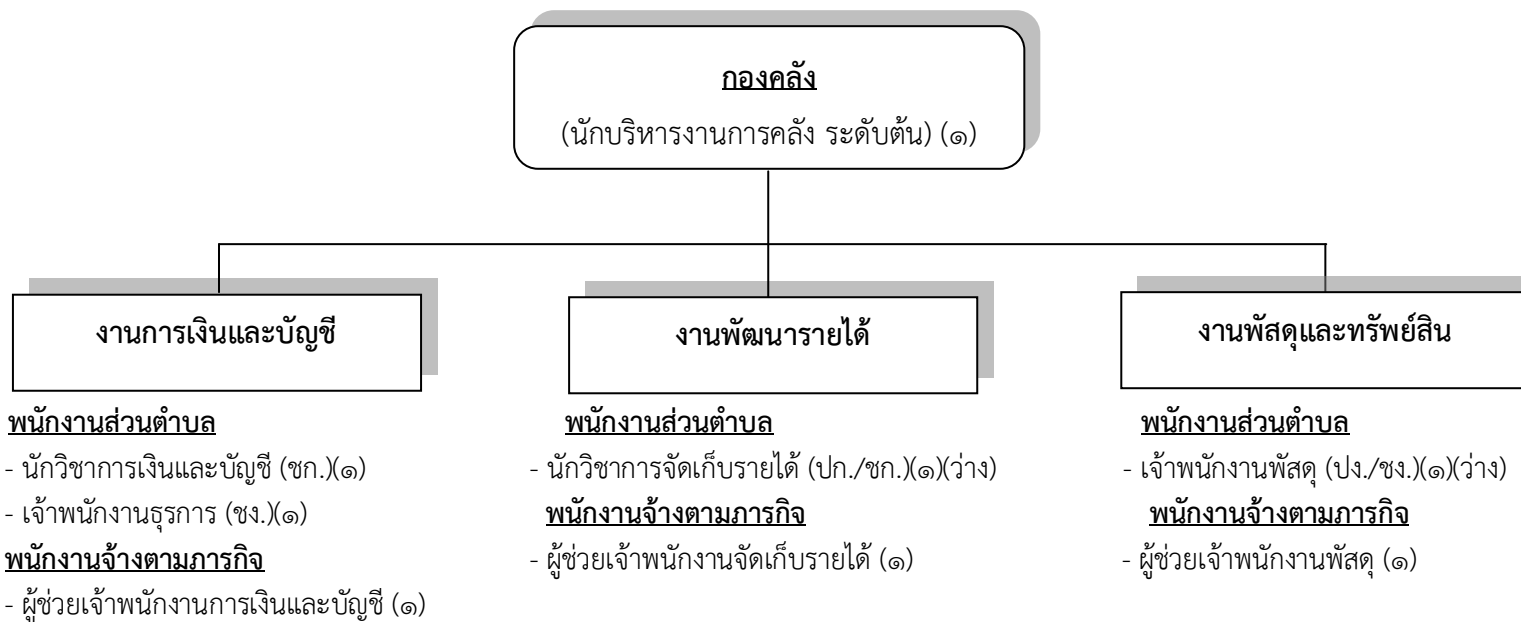
พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๑)

งานบริหารงานสาธารณสุข

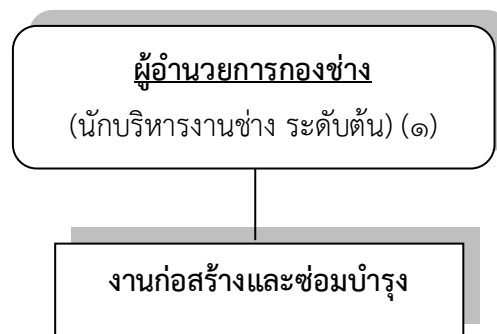
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อส.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ.ศพด.	รอง ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๓	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๔	๑	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



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

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)(๑)
- นายช่างโยธา (ชง.)(๑)
- เจ้าพนักงานประปา (ชง.)(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๒	๑	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ- สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จ.ส.อ.สมเกียรติ หน้าคอก	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๘๕,๘๘๐ (๖๕,๔๙๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๙๕๓,๘๘๐
	สำนักปลัด อบต.(๐๑)											
๒	นางบุษรา ทรัพย์ศิริ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓	นางสาววิชุดา รอดศรี	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔	นางสาววาสนา สุวรรณละออง	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๕	นายดำรงค์ ยวนทอง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	นายศักดิ์ชาย เรืองสังข์	น.ม. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๖,๓๒๐
๗	นายอภิรักษ์ กระวีพันธ์	วท.บ (เกษตรกลวิธาน)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๘	นายสยาม อ่อนหนู	ค.บ. (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๙	จำเอนคมกฤษณ์ สังข์อุ้น	ปวท. (ช่างกลเรือ)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๔๑๓,๑๖๐
	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๐	นางเบญจรัตน์ หน้าคอก	ค.บ. (สังคมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๑๒,๒๔๐ (๒๖,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๒,๒๔๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ- สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๑๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นางเสาวนีย์ ส่องดวง	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระบาท											
๑๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับจัดสรรอัตรากำลังจาก กสธ.			(กำหนดเพิ่ม)
๑๔	นางศุภลักษณ์ แสงสวัสดิ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๑๕	นางสาวจินดา คงสีชาย	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๘๐,๖๔๐ (๖,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	(๘๐,๖๔๐) (อบต.สมทบ)
๑๖	นายฉมั่ง มิ่งวัน	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
	กองคลัง(๐๔)											
๑๗	นางวรรณาสั่งขันน้อย	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๑๘	นางสมนาม ถาวร	บช.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๑๙	-ว่าง-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๒๐	นางสาวเพ็ญสิริ โสธรวัฒน์	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๒๑	-ว่าง-	-	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ- สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๒	นางสาวจิระนันต์ สารมาศ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	-	๒๕๑,๑๖๐ (๒๐,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๑,๑๖๐
๒๓	นางสาวหัสดี เกลี้ยงแป้น	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- จัดเก็บรายได้	-	๒๕๑,๑๖๐ (๒๐,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๑,๑๖๐
๒๔	นางสาวอารณณ์ อินทร์พรหม	บธ.บ. (การเงินการตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- พัสดุ	-	๑๗๕,๙๒๐ (๑๔,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๕,๙๒๐
	กองช่าง(๐๕)											
๒๕	นายพรชัย สุวรรณชาติ	ทล.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๒๖	จำลองทิพรวิทย์ หน้าคอก	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๒๗	นายจิรวัฒน์ สงสม	ปวส. (ช่างโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๒๘	นายสิริกร ณ พัทลุง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)											
๒๙	นางนิรมล อนุกูล	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๘,๘๐๐ (๑๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๘,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๓๐	นายเสรี ไชยฉิม	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๘๒,๑๖๐ (๑๕,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๒,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายวิชัยฤทธิ์ สารักษ์	น.บ. (นิติศาสตร์)	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ- สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๓๒	-ว่าง-	-	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส ตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทมีสถานีนามมายมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนามมายจำนวนหนึ่ง ดังนั้น ในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนามมายถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดีและทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทมีการพัฒนาบุคลากรตามแนวการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ประสบการณ์และคุณลักษณะ มีรายละเอียด ดังนี้

ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ หมายถึงความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรต้องมี เพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติเคยกระทำเคยสัมผัสหรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสบการณ์พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐประสบการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

คุณลักษณะ หมายถึง นิัยความชอบและแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงานอันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๑. เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้วย

๓. ให้ทุกส่วนราชการหน่วยงานของรัฐองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้มีการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนในสังกัดทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน โดยให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำทักษะด้านดิจิทัลที่พัฒนาไปใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐการสร้างสรรค์ภาครัฐที่ทันสมัยการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานและการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรมด้วย

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สรุปได้ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. หลักการ

๑) การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาสู่การพัฒนาระดับบุคคล

๒) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

๔) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานในปัจจุบัน (ร้อยละ ๗๐ ของระยะเวลาการพัฒนา) และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต (ร้อยละ ๓๐ ของระยะเวลาการพัฒนา)

๕) การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้และการสร้างเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๖) การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสานระหว่างการพัฒนาบุคลากร

๗) การบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีความสอดคล้องกับบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จึงได้จัดกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาออกเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ๑ ผู้บริหารระดับสูงกลุ่ม ๒ ผู้อำนวยการกองกลุ่ม ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการกลุ่ม ๔ ผู้ทำงานด้านบริการกลุ่ม ๕ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและกลุ่ม ๖ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- * การบริหารโครงการ
- * การให้บริการ
- * การวิจัย
- * ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- * การเขียนหนังสือราชการ
- * การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ประกอบด้วย

- * การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- * การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- * การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- * การบริการเป็นเลิศ
- * การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สำนักงานปลัด โทร. ๐ - ๗๕๔๔ - ๕๐๕๕

ที่ นศ.๗๔๑๐๑/ว วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๑. เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสือจังหวัด นครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และตำแหน่งพนักงานจ้างว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ตรวจสอบและพิจารณาอุปสรรคตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสอ.ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสอ.ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

สำเนาถูกต้อง

นทท. สุวรรณดิษฐ์

(นางสาววาสนา สุวรรณดิษฐ์)

นักทรัพยากรบุคคล

/ ระเบียบ...

๓. ระเบียบและข้อกำหนด

➤ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
➤ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ และหมวด ๑๓ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ส่วนที่ ๒ การกำหนดตำแหน่งการจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง ข้อ ๓๖๗ และข้อ ๓๖๘

➤ ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานคณะทำงาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคณะทำงานและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการคณะทำงาน ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรอบระยะเวลา ๓ ปี

๔. ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

งานบริหารงานบุคคล พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัด เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓. ดำเนินการประชุมคณะ
๔. แจ้งให้ส่วนราชการ/กอง สรรวจความต้องการอัตรากำลังโดยให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าของแต่ละสำนัก/กอง โดยให้เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าภารกิจแต่ละด้านจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด

นายก ผู้รับผิดชอบ

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล

/ส. ศึกษา...

๕. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลังให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นในสอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้
๖. กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบท.จะต้องดำเนินการ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ฯลฯ จากทางงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัด มาประกอบ
๗. สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง
๙. คิดการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน๓ปี
๑๑. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงาน พนักงานครูและพนักงานจ้าง
๑๒. จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน พนักงานครูและพนักงานจ้าง
๑๓. หลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบในปิงประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รายงาน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช ต่อไป
๑๔. หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต. แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และออกคำสั่งการจัดพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและลูกจ้างลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่รอบในปิงประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงาน ให้จังหวัดทราบอีกครั้ง
๑๕. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้แผนอัตรากำลังได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยจัดสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการระดับจังหวัดภายในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางสาววิชุดา รอดศรี)

นักจัดการงานทั่วไป รักษาราชการแทน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำเนาถูกต้อง

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๑๕๖ ๕๔๖๖๖๖๖๖

(นางสาววิชุดา รอดศรี)

(นางสาววิชุดา รอดศรี)

(ลงชื่อ)

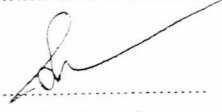
(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)

นักทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

- เห็นควรจัด/ในพระบาทให้ต่อไป ✓

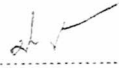
(ลงชื่อ) จ.ส.อ. 

(สมเกียรติ หน้าคอก)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

เห็นสมควรตามที่ขอตั้ง ✓

(ลงชื่อ) 

(นางสาววิวรรณ แก้วเขียว)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ถ้าเนาถูกต้อง

นางสาว สุพรรณดิษฐ์

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล

อำนาจหน้าที่

ที่ นศ ๗๔๑๐๑/๑๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาพระบาท อำเภอเชียรใหญ่
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๕๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหิง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหิง เพื่อใช้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใดตามนัยหนังสือดังกล่าวข้างต้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

สำนักงานปลัด อบต.

งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๕๗๖ ต่อ ๑๐๑

โทรสาร ๐-๗๕๓๘-๕๐๕๕

www.khaophrabat.go.th

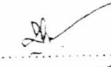
อำนาจถูกต้อง

๑๙๙๙ สุวรรณดิษฐ์

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล

“มานะ มานคร มหาศรัทธา”

ผู้อำนวยการ	
รองผู้อำนวยการ	
นักทรัพยากรบุคคล	

สำเนา ขออนุญาต

ที่ นศ ๗๔๑๐๑/๑๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาพระบาท อำเภอเข็รใหญ่
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๙๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ข้อมูลอัตรากำลัง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงขออนุญาตเคราะห้ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อใช้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใดตามนัยหนังสือดังกล่าวข้างต้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

สำนักงานปลัด อบต.

งานบริหารทั่วไป

โทร.๐-๗๕๕๐-๕๕๗๖ ต่อ ๑๐๑

โทรสาร ๐-๗๕๓๘-๕๐๕๕

www.khaophrabat.go.th

สำเนาถูกต้อง

จกน ๕๐๗๗๑.๐๐๑

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล

“มานะ มานคร มหาศรัทธา”

นายก อบต.	
รองนายก อบต.	
ปลัด อบต.	

คำนำ

ที่ นศ ๗๕๑๐๑/๑๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาพระบาท อำเภอเชียรใหญ่
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๙๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าขนาน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าขนาน เพื่อใช้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใดตามนัยหนังสือดังกล่าวข้างต้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาคำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาววิวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

สำนักงานปลัด อบต.

งานบริหารทั่วไป

โทร.๐-๗๕๘๐-๙๕๗๖ ต่อ ๑๐๑

โทรสาร ๐-๗๕๓๘-๕๐๕๕

www.khaophrabat.go.th

สำเนาถูกต้อง

จกคค สุพรรณดิษฐ์

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล

“มานะ มานคร มาหาศรีทยา”

นายก อบต.	
นายก อบจ.	
ผู้รับ	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท โทร. ๐-๗๕๘๔-๐๕๕ ต่อ ๑๒

ที่ นศ ๗๔๑๐๑/๒๐

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอให้ทุกส่วนราชการสำรวจและจัดทำปริมาณงานที่เกิดขึ้น (การคำนวณการวิเคราะห์การดำเนินงาน)
เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัด/ผู้อำนวยการกองคลังและผู้อำนวยการกองช่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีแสดงการคำนวณการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ ฉบับ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัดในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และต้องมีการสำรวจความต้องการอัตรากำลังโดยให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าของแต่ละสำนัก/กอง โดยให้เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ (การคำนวณการวิเคราะห์การดำเนินงาน) เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เอกสารต้องส่งจังหวัดด้วย

๓. ข้อเสนอพิจารณา

แจ้งทุกส่วนราชการสำรวจและจัดทำปริมาณงานที่เกิดขึ้น โดยแยกเป็นตำแหน่งและแสดงรายการพร้อมระยะเวลาการทำงานของข้าราชการ พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกคน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังให้หน่วยงานบริหารงานบุคคลเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางสาววิชุดา รอดศรี)

นักจัดการงานทั่วไปรักษาการ **สำนักงาน**

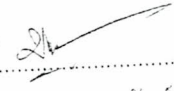
นักทรัพยากรบุคคล

๓๕๖ ๕๕๕๕๕๕๕๕

(นางสาววิชุดา รอดศรี)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น กศ/๒/๑๓๒๑๑๑๑๑๑๑

(ลงชื่อ) 

(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น ~~เพื่อส่งพิจารณา อ.วิวัฒน์/ร.๑~~

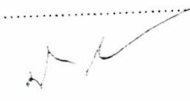
(ลงชื่อ) จ.ส.อ. 

(สมเกียรติ หนาคอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ) 

(นางสาวนวิวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

สำเนาถูกต้อง

๑๓๓ ๕๕๕๕๕๕๕๕๕๕๕๕

(นางสาววาสนา สุวรรณทอง)

นักบริหารบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท โทร. ๐-๗๕๘๔๕-๐๕๕ ต่อ ๑๒

ที่ นศ ๗๕๑๐๑/๕๖

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๓) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/

เลขานุการ

(๔) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๑.๒ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ขั้ระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๑๗๗ สุวรรณกิจ

๓.๓/ประกาศ...

(นางสาววาสนา สุวรรณกิจ)

นักทรัพยากรบุคคล

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

๓.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

๔. ข้อพิจารณา

๔.๑ เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบ

(ลงชื่อ)

(นางสาววิชุดา รอดศรี)

นักจัดการงานทั่วไป รักษาการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น /ศ.๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น /ศ.๒๕๖๗

(ลงชื่อ) จ.ส.อ.

(สมเกียรติ หน้าคอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

สำเนาถูกต้อง

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ.....

นางสาวสุพรรณิการ์ งามเมือง

(นางสาววิไลวรรณ ธรรมะทอง)

(ลงชื่อ)

นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาววิไลวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ที่ ๑๕๓/๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ความต้องการด้านกำลังคนและการวางแผนใช้กำลังคน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

สำเนาถูกต้อง

๑๖๓๗ ๕๖๖๖๐๐๖

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สำนักงานปลัด โทร. ๐-๗๕๘๔-๕๐๕๕

ที่ นศ.๗๔๑๑/..... วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ที่ ๑๘๗ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงขอเชิญคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

ตำแหน่ง ประธานคณะทำงานจัดทำแผนฯ

- ทราบ..... จ.ส.อ.สมเกียรติ หน้าคอก (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท)
- ทราบ..... นางบุษรา ทรัพย์ศิริ (หัวหน้าสำนักปลัด)
- ทราบ..... นางวรรณมา สังข์น้อย (ผู้อำนวยการกองคลัง)
- ทราบ..... นายพรชัย สุวรรณชาติ (ผู้อำนวยการกองช่าง)
- ทราบ..... นางสาววิชุดา รอดศรี (นักจัดการงานทั่วไป รักษาการแทนนักทรัพยากรบุคคล)

สำเนาถูกต้อง

นางสาว สุวรรณละออง

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันพุธที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การชี้แจงคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและพิจารณาการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขาพระบาท
๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
-

สำเนาถูกต้อง

๑๙๓ ๕๐๖๖๐๐๖

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว	ประธานคณะกรรมการ		
๒	จ.ส.อ.สมเกียรติ หนาคอก	คณะกรรมการ		
๓	นางวรรณมา สังข์น้อย	คณะกรรมการ		
๔	นายพรชัย สุวรรณชาติ	คณะกรรมการ		
๕	นางบุษรา ทรัพย์ศิริ	คณะกรรมการ		
๖	นางสาววิชุดา รอดศรี	เลขานุการคณะกรรมการ		

เริ่มประชุมเวลา

เวลา ๑๐.๓๐ น.

เลขานุการ

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้เข้าประชุมครบองค์ประชุมแล้ว จึงขอเชิญ ท่านประธานกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป

ประธานกรรมการ

ดิฉันขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๗ การจัดทำแผนอัตรากำลัง และหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้รวมถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภททั้ง ที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังใน ภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จ โดย กำหนดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ภายในวันที่

(นางสาววราณา สุวรรณตะออง)

นักทรัพยากรบุคคล

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยหากได้รับความเห็นชอบแล้วจะได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงออกคำสั่งที่ ๑๘๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และได้เชิญทุกท่านประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องการชี้แจงคณะทำงานและพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ประธาน

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว) ในส่วนของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้คณะทำงานฯ จัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ และเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจ และเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ขอให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณารอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงปริมาณงานภารกิจและงบประมาณ นั้น และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและขณะนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ของ อบต.เขาพระบาท จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ โดยส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต. และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ดังนั้น ในส่วนของการจัดทำแผนอัตรากำลังขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดในที่ประชุมทราบ และขอให้กรรมการทุกท่านพิจารณารายละเอียด เสนอความคิดเห็นและให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในแต่ละหัวข้อตามเอกสารที่แจกให้กรรมการแต่ละท่านแล้วนั้น โดยให้เลขานุการเป็นผู้นำเสนอไปตามลำดับ หากท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี) กรุณาแจ้งให้ทราบด้วย

เลขานุการ

(น.ส.วิษชุดา รอดศรี)

แผนอัตรากำลังที่จะจัดทำขึ้นใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ขอให้คณะทำงานฯ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ลักษณะงานที่จะต้องดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้ามีอะไรบ้าง จำนวนภารกิจมีเพิ่มมากขึ้นอย่างไร และมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลกำหนดไว้ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือ ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่และคาดว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม หรือขนาดเดียวกัน

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร หรือฝึกอบรมให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูล ข้าราชการ ข้าราชการฝ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูล เป็นแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตาม โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๔.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่

บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. เสนอร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความเห็นชอบ แล้วให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ดังนั้น ตามที่ได้แจ้งทุกส่วนราชการไว้เบื้องต้นให้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ อัตรากำลึงและโครงสร้างส่วนราชการของแต่ละกองพร้อมนำเสนอปริมาณงาน ค่างาน ของแต่ละตำแหน่งที่ต้องการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ยุบเลิกตำแหน่งหรือ เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร)

ที่ประชุม

รับทราบ

คณะกรรมการ

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลึงควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้จะมี การ (จ.ส.อ.สมเกียรติ หน้าคอก) วิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. เขาพระบาท ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและกบริการท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ก็ขอให้ทุกส่วนราชการนำข้อมูลมาวิเคราะห์

จกน ๕๐๖/๗๐๐

(นางสาววาสนา สุวรรณทอง)

นักทรัพยากรบุคคล

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

ก่อนที่จะกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งในสายงาน จำนวนตำแหน่ง ระดับ (นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว) ตำแหน่ง เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน โดยขอให้วิเคราะห์ ของทุกส่วนราชการ โดยเริ่มจากสำนักปลัด อบต. เพื่อจะได้พิจารณากำหนดตำแหน่งใน สายงาน จำนวนตำแหน่ง ระดับตำแหน่งได้เหมาะสม ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล ได้ชี้แจงคะ

คณะกรรมการ

(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลง วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลึงและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น และในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากร ตามโครงสร้างอัตรากำลึง ประกอบด้วย

(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- ๑.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)(ว่าง)
- ๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
- ๑.๕ นิติกรชำนาญการ
- ๑.๖ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- ๑.๗ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
- ๑.๘ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
- ๑.๙ ครู (คศ.๒)
- ๑.๑๐ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ๑.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก
- ๑.๑๒ ผู้ดูแลเด็ก
- ๑.๑๓ พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง)
- ๑.๑๔ ภารโรง

เมื่อวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงาน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเห็นว่าสำนักปลัดมีภารกิจและปริมาณงานที่มาก และจะเพิ่มขึ้นในอนาคตมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันสำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง รวม ๑๔ อัตรา โดยมีคนครอง จำนวน ๑๒ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ซึ่งเพียงพอและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและหากได้รับการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เป็นประจำ ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นได้ จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละคน พบว่าขณะนี้ปริมาณงานที่ปฏิบัติยังมีความเหมาะสมและยังไม่เกินกำลังของส่วนราชการและรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่นำเสนอที่ประชุม

ประธาน

ตามที่ได้ชี้แจงปริมาณงานและคุณภาพของงานในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว) ไม่ทราบคณะกรรมการท่านใดมีข้อซักถาม หรือโต้แย้งประการใดบ้าง หากไม่มีมติอันชอบมติที่ประชุมคะ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ประธาน

ลำดับต่อไปเป็นการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพงาน ของกองคลัง ขอเชิญ

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว) ผู้อำนวยการกองคลัง ชี้แจงคะ

คณะกรรมการ

ในส่วนของกองคลังเดิม โครงสร้างอัตรากำลัง ดังนี้

(นางวรรณมา สังข์น้อย)

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)(ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)(ว่าง)
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

สำเนาถูกต้อง

นางสาว สุวรรณละออ

(นางสาววาสนา สุวรรณละออ)

นักทรัพยากรบุคคล

เมื่อวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานของกองคลังแล้ว เห็นว่ากองคลัง มีภารกิจและปริมาณงานที่มาก และจะเพิ่มขึ้นในอนาคต มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งปัจจุบัน กองคลัง มีอัตรากำลัง รวม ๘ อัตรา โดยมีคนครอง จำนวน ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ซึ่งเพียงพอและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและหากได้รับการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เป็นประจำก็สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นได้ จากการเก็บสถิติปริมาณ งานที่เกิดขึ้นของแต่ละคน พบว่า ขณะนี้ปริมาณงานที่ปฏิบัติยังมีความเหมาะสมและยัง ไม่เกินกำลังของส่วนราชการและรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่นำเสนอที่ประชุม

ประธาน

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

ตามที่ผู้อำนวยการกองคลังได้ชี้แจงเกี่ยวกับปริมาณงานและคุณภาพของงาน ในกองคลังไปแล้วนั้น ไม่ทราบว่ามีกรรมการท่านใดข้อใจหรือมีข้อซักถามเพิ่มเติม หรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมคะ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ประธาน

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

ลำดับต่อไปเป็นการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพงาน ของกองช่าง ขอเชิญ ผู้อำนวยการกองช่าง ชี้แจงคะ

คณะกรรมการ

(นายพรชัย สุวรรณชาติ)

ตามโครงสร้างอัตรากำลังเดิม กองช่างมีอัตรากำลังประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน
๔. เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖. พนักงานผลิตน้ำประปา
๗. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ

ถ้าเนาถูกต้อง

๑๓๓ ๕๔๕๘๐๐๖

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล

เมื่อวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานกองช่างแล้ว เห็นว่ากองช่างมี ภารกิจและปริมาณงานที่มากและจะเพิ่มขึ้นในอนาคต มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันกองช่าง มีอัตรากำลัง รวม ๗ อัตรา โดยมีคนครอง จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งเพียงพอและเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบและหากได้รับการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เป็นประจำก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นได้จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละ คน พบว่า ขณะนี้ปริมาณงานที่ปฏิบัติยังมีความเหมาะสมและยังไม่เกินกำลังของส่วน ราชการและรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่นำเสนอที่ประชุม

ประธาน

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

ตามที่ผู้อำนวยการกองช่างได้ชี้แจงเกี่ยวกับปริมาณงานและคุณภาพของงานในกองช่าง ไปแล้วนั้น ไม่ทราบว่ามีกรรมการท่านใดข้อใจหรือมีข้อซักถาม เพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

เลขานุการ

นอกจากนั้น ได้เปรียบเทียบอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการแต่ละกอง/ส่วนราชการ

(น.ส.วิชุดา รอดศรี)

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหึ่งซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดโครงสร้างและพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจะศึกษาดูว่าระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทกับองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหึ่ง มีอัตรากำลังสัดส่วนบุคลากร ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไรบ้าง จากการศึกษาพบว่า อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทใกล้เคียงกับขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหึ่ง แสดงให้เห็นว่า การวางแผนการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม) ส่วนโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งต่างๆ ให้คงอยู่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเดิม

คณะกรรมการ

(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)

เรียนท่านประธานคณะกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน โครงสร้างเดิมของสำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในส่วนสำนักปลัด อบต. ขอคงโครงสร้างเดิม ทั้งนี้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการ

(นางวรรณภา สังข์น้อย)

เรียนท่านประธานกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน โครงสร้างเดิมคณะกรรมการของกองคลัง ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุและงานพัฒนารายได้ กองคลังขอคงโครงสร้างเดิม ทั้งนี้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ กำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานท้องถิ่น

คณะกรรมการ

(นายพรชัย สุวรรณชาติ)

เรียนท่านประธานกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน โครงสร้างของกองช่าง ประกอบด้วย งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองช่างขอคงโครงสร้างเดิม ทั้งนี้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

จาก ก.อ.ม.ค.๐๐๖

เกี่ยวกับกฎกำหนดกองหรือ

นักทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการ

(จ.ส.อ.สมเกียรติ หนาคอก)

ในการนี้เห็นว่าควรใช้โครงสร้างส่วนราชการของเดิมต่อไปประกอบกับจังหวัดที่ได้แจ้งเรื่องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและการยุบเลิกตำแหน่งให้ทำได้หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ประกาศใช้แล้วและโครงสร้างส่วนราชการให้คงเดิมไว้

ที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีความเหมาะสมต่อการดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ ให้คงเดิมไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม ดังนั้น จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือกำหนดโครงสร้างใหม่ในแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) แต่อย่างใด จึงมีมติเห็นชอบให้ใช้โครงสร้างเดิมต่อไป

เลขานุการ

(นางสาววิชุดา รอดศรี)

ลำดับต่อไปเป็นส่วนของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จากการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
พบว่า

๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๐,๑๑๘,๖๐๖ บาท =
 $(๔๐,๑๑๘,๖๐๖ \times ๕\%) + ๔๐,๑๑๘,๖๐๖$
= ๔๒,๑๒๔,๕๓๖

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๑,๔๙๙,๘๘๕ บาท (ตัวเลขจากแผนอัตรากำลัง)

= $๑๑,๔๙๙,๘๘๕ \times ๑๐๐$ หารด้วย ๔๒,๑๒๔,๕๓๖ = ๒๗.๓๐

๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๒,๑๒๔,๕๓๖ บาท =
 $(๔๒,๑๒๔,๕๓๖ \times ๕\%) + ๔๒,๑๒๔,๕๓๖$
= ๔๔,๒๓๐,๗๖๒.๘๐

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๑,๘๗๑,๓๘๑ บาท (ตัวเลขจากแผนอัตรากำลัง)

= $๑๑,๘๗๑,๓๘๑ \times ๑๐๐$ หารด้วย ๔๔,๒๓๐,๗๖๒.๘๐ = ๒๖.๘๔

๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน บาท = $๔๔,๒๓๐,๗๖๒.๘๐$
 $(๔๔,๒๓๐,๗๖๒.๘๐ \times ๕\%) + ๔๔,๒๓๐,๗๖๒.๘๐$
= ๔๖,๔๔๒,๓๐๐.๙๔

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๒,๒๕๔,๘๖๙ บาท (ตัวเลขจากแผนอัตรากำลัง)

= $๑๒,๒๕๔,๘๖๙ \times ๑๐๐$ หารด้วย ๔๖,๔๔๒,๓๐๐.๙๔ = ๒๖.๓๙

ที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่เพิ่มเติมตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แต่อย่างใด

เลขานุการ

(น.ส.วิชชุดา รอดศรี)

สำหรับประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นกำหนด ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

- บุคลากรด้านการศึกษาให้นำข้อมูลมาใส่ไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำ
รายจ่ายมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

- ให้ใช้ฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ กรณีที่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ยังไม่แล้วเสร็จให้นำมาใช้เป็นฐาน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ
โดยให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ซึ่ง
การคิดคำนวณค่าใช้จ่ายของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดิฉันได้คำนวณมาเรียบร้อยแล้ว ตาม
ร่างที่แนบมากับเอกสารอื่นๆ จะเห็นได้ว่า ยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ที่ประชุมที่ประชุมได้
พิจารณาแล้วเห็นชอบตามร่างที่เสนอมา

(นางสาววาสนา สุวรรณระยอง)

ที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นชอบตามร่างที่เสนอมา

นักทรัพยากรบุคคล

ประธาน

(น.ส.ฉวีวรรณ แก้วเขียว)

ขอมอบหมายให้เลขานุการ ไปดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่
กำหนด เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณา
ให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้ต่อไป

เลขานุการ
(น.ส.วิชชุดา รอดศรี)

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

ประธาน
(น.ส.ฉวีวรรณ แก้วเขียว)

ท่านคณะกรรมการท่านใดมีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธาน
(น.ส.ฉวีวรรณ แก้วเขียว)

เมื่อไม่มี ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาววิชชุดา รอดศรี)

นักจัดการงานทั่วไป รักษาการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการคณะทำงานฯ

(ลงชื่อ)

จ.ส.อ.



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(สมเกียรติ หนาคอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

นางสาวสุวรรณา สุวรรณละออง

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ ข้อ ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

สำเนาถูกต้อง

ลาสน์ สุวรรณละออง

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ที่ กบ. / ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่
ตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังบัญชี
รายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

✓✓

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
แบบท้ายคำสั่ง อบต.เขาพระบาท ที่ ๓๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จ.ส.อ.สมเกียรติ หมั่นคอก	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๘๕,๕๘๐ (๖๕,๔๕๐ x ๑๒)	๗๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕๓,๕๘๐	
๒	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)												
๒	นางบุษรา ทรัพย์ศิริ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๘,๕๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๐,๕๒๐	
๓	นางสาววิชุดา รอดศรี	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ ชก.	๓๘๒,๓๒๐ (๓๓,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๔	นางสาววรา สุวรรณละออง	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๘,๓๒๐ (๓๕,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๘,๓๒๐	
๕	นายดำรงค ยวนทอง	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๙,๕๔๐	
๖	นายศักดิ์ชัย เรืองสังข์	น.ม. (นิติศาสตร์)	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ ชก.	๕๔๒,๓๒๐ (๔๖,๘๖๐ x ๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๖,๓๒๐	
๗	นายอภิรักษ์ กระวีพันธ์	วท.บ (เกษตรกรรม)	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ ชก.	๑๙๔,๖๕๐ (๑๖,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๕๐	
๘	นายสยาม อ่อนหนู	ค.บ. (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๕๐	
๙	จำเริญคุณาภรณ์ สักขุณ	ปวท. (ช่างกลเรือ)	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๑๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ ชก.	๔๐๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๓,๑๖๐	
๐	พนักงานจ้าง												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)												
๐	นางเบญจรัตน์ หมั่นคอก	ค.บ. (สังคมศาสตร์)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๑๒,๒๕๐ (๒๖,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๒,๒๕๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๑๑	-ว่าง-		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นางสาวนัยย์ ส่องดวง	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระบาท											
๑๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจาก กสย.			(กำหนดเพิ่ม)
๑๔	นางศุภลักษณ์ แสงสวัสดิ์	ค.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๒	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	(นิยุดทด)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๑๕	นางสาวจินดา คงสีซาย	ศษ.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๘๐,๖๔๐ (๖,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	(๘๐,๖๔๐) (ป.๒๒ ส.๗๗)
๑๖	นายฉมิ่ง มิ่งวัน	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
	กองคลัง(๑๔)											
๑๗	-ว่าง-	-	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตม	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตม	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๘	นางสมนาม ถาวร	บช.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก./ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๘,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๑๙	-ว่าง-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก./ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๒๐	นางสาวเพ็ญศิริ ไสธวัฒน์	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง./ชง.	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๕๖๐
๒๑	-ว่าง-	-	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง./ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ควบคุมวุฒิ)											
๒๒	นางสาวจิระนันต์ สารมาศ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	-	๒๕๑,๑๖๐ (๒๐,๙๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๑,๑๖๐
๒๓	นางสาวหัตถ์ เกสียงเป็น	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- จัดเก็บรายได้	-	๒๕๑,๑๖๐ (๒๐,๙๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๑,๑๖๐
๒๔	นางสาวอาภาณ์ อิมทรัพย์หม	บธ.บ. (การเงินการตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- พัสดุ	-	๑๗๕,๙๒๐ (๑๔,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๕,๙๒๐
	กองช่าง(๐๕)											
๒๕	นายพรชัย สุวรรณชาติ	ทล.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๗,๕๒๐
๒๖	จำสปีโพรวิทย์ หนาคอก	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๒๑๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๑๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ ขง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๒๗	นายจิรวัฒน์ สงสม	ปวส. (ช่างโยธา)	๒๑๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๑๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ ขง.	๓๔๖,๕๒๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๒๐
๒๘	นายสิริกร ณ พัทลุง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๑๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๒๑๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ ขง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ควบคุมวุฒิ)											
๒๙	นางนิรมล อนุกุล	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๘,๘๐๐ (๑๗,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๘,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ที่มีทักษะ)											
๓๐	นายเสวี ไชยนิม	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๘๒,๑๖๐ (๑๕,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๒,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายวิชัยฤทธิ์ สารักษ์	น.บ. (นิติศาสตร์)	-	พนักงานจดมาตรฐานน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรฐานน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
		หน่วยตรวจสอบภายใน (๒๒)										๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓๒	ว่าง-		๒๑๓ ๓๐๒ ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๒๑๓ ๓๐๒ ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			