



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๔. ภาคผนวก	

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางบ้านใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่

ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ

พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

๓.๒.๒ แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท การกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้

พิจารณาดัวยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

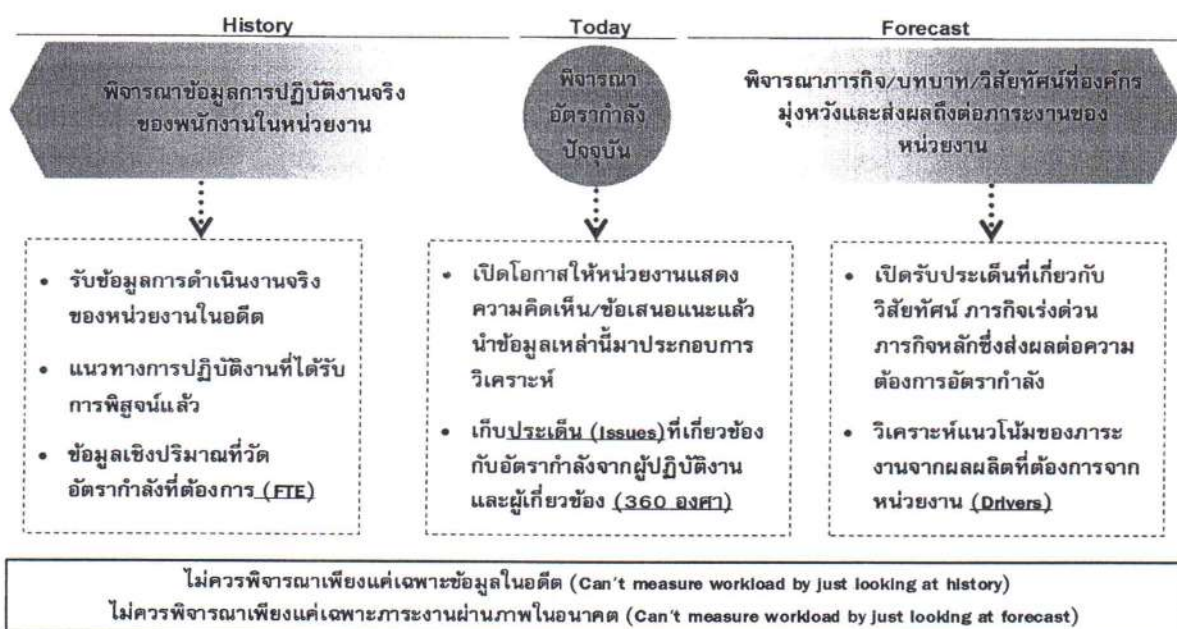
- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

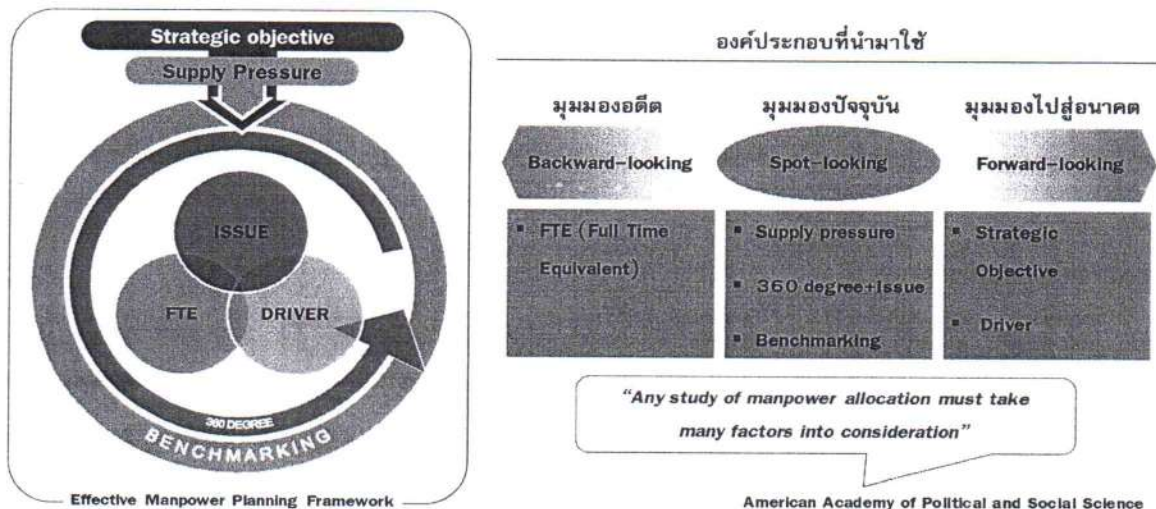
๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท

ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระแสด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้

$230 \times 6 = 1,380$ 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (การตรวจประเมิน LPA)

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
- ประเด็นเรื่องการรักษาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ โดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ และหัวหน้าส่วน

ราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้า ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นการวางแผนและเตรียมการใน มุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทาง เดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจากด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม อำเภอพระนครศรีอยุธยา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม เป็นหน่วยงานที่ อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

๓.๒.๔ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้าง ประจำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร เช่น ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำท่วม
- ๖.๒ ปัญหาผักตบชวามีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถสัญจรไปมาทางน้ำได้สะดวกและทำให้เกิด
ปัญหามลภาวะ
- ๖.๓ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติ มีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สร้างถนนคสล.,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำและชุดลอกคลอง

๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการชุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ก่อสร้างถนนให้มีระดับสูงขึ้นเพื่อเป็นแนวป้องกันน้ำท่วม

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ชุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา
อื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนาท้องถิ่นให้รองรับบทบาทหน้าที่และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงจัง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิคSWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา เป็น ๖ ยุทธศาสตร์ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัดอบต.	อบต. บ้านใหม่
		บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานการศึกษา	งานการศึกษา	
		บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	
		บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานการศึกษา	งานการศึกษา	
๒	ด้านการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิต	บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานสังคมสงเคราะห์	สำนักปลัดอบต.	
		การดำเนินงานอื่นๆ	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัดอบต.	
		บริหารทั่วไป	แผนงานการรักษาความ สงบภายใน	สำนักปลัดอบต. งานพัฒนาชุมชน	
		บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง	สำนักปลัดอบต.	
๓	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/ สังคมและการรักษาความ สงบเรียบร้อย	บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานสาธารณสุข	สำนักปลัด งานสาธารณสุข	
		บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานการรักษาความ สงบภายใน	สำนักปลัด งานป้องกันฯ	
		บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานสังคมสงเคราะห์	สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน	
๔	ด้านการวางแผนการ ส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ก กรรมและการท่องเที่ยว	บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานการศาสนาวัฒนา ธรรมและนันทนาการ	งานการศึกษา	
๕	ด้านการบริหารและการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานเคหะและสังคม	กองช่าง	
		บริการชุมชนและ สังคม	แผนงานสาธารณสุข	สำนักปลัด งานสาธารณสุข	
๖	ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัดอบต. กองคลัง	

การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรตามหลัก

จุดแข็ง Strangths	จุดอ่อน Weakenese
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดกลาง พื้นที่ส่วนใหญ่มีลักษณะการใช้ประโยชน์ที่ดินในประเภทเกษตรกรรมและพาณิชยกรรม ส่งผลให้อัตราของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในที่ระดับปานกลาง ๒. เส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่ใกล้เมืองหลวง การขนถ่ายผลผลิตทางเกษตรกรรม และพาณิชยกรรม ออกสู่ท้องตลาดเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๓. มีพระราชานุสาวรีย์สมเด็จพระศรีสุริเยทัย โบรมณสถาน แหล่งธรรมชาติ เหมาะสมที่จะส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวและสร้างรายได้ของคนในชุมชน ๔. ผู้นำชุมชนในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ มีความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาท้องถิ่นของตน ๕. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	๑. ระเบียบและข้อกฎหมายบางอย่างเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่หรือการพัฒนาด้านอื่นๆ เป็นไปอย่างทีล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง ๒. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ยังมีไม่เพียงพอ ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐอย่างจริงจัง โดยมีการถ่ายโอนภารกิจต่างๆแต่ไม่ได้รับการถ่ายโอนด้านบุคลากรและงบประมาณ ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานยังไม่เพียงพอกับการอบารกิจและหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ๕. มีประชากรมากที่อาศัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาการรुक้าที่สาธารณประโยชน์ ปัญหาด้านอาชญากรรม ปัญหาด้านยาเสพติด ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านการวางผังเมือง เป็นต้น ทำให้ผลกระทบโดยตรงต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

โอกาส Opportunities	อุปสรรค Treats
๑. มีการถ่ายโอนภารกิจและกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี สอดคล้องกับปัญหาความเดือดร้อนของท้องถิ่น ๒. พื้นที่ของตำบลบ้านใหม่ ตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำเจ้าพระยาและถนนสายหลักเส้นทางหลวง ๓๔๗ ซึ่งเป็นถนนสายหลักในภาคกลาง เหมาะสมต่อการรวบรวมผลผลิตและสินค้าออกสู่ท้องตลาด	๑. ขั้นตอนการปฏิบัติงานของระบบราชการที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานท้องถิ่น ๒. การวางแผนพัฒนาจากภาครัฐไม่สอดคล้องกับการบริหารงานท้องถิ่นเท่าที่ควร ๓. ปัญหาการประสานงานระหว่างคนและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในหน้าที่แตกต่างกัน หรือปฏิบัติขัดแย้งกัน เกิดความผิดพลาด ๔. การเปลี่ยนแปลงเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย นโยบายของภาครัฐบาล ประกอบกับภาวะทางเศรษฐกิจไม่ดี

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖
(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือ กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๕ <u>งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๗ <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ <u>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๕ <u>งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๗ <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.กลางสรรหา
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/รับโอนย้าย
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/รับโอนย้าย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/รับโอนย้าย
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/รับโอนย้าย
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/รับโอนย้าย
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(เงินอุดหนุน)
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกขี้น้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.กลางสรรหา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.กลางสรรหา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
กองช่าง (๑๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/รับโอนย้าย
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	--	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๓๖	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๑) ปลัด อบต. บ้านใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวมเป็นเงิน ทั้งสิ้น	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๔๑,๙๓๐	๔๑,๙๓๐	-	-	-

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักงานปลัด อบต.บ้านใหม่ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปัจจุบันมี จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวมเป็นเงิน ทั้งสิ้น	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑	๓๒,๘๐๐	๓๒,๘๐๐	-	-	-
๒.	นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๔,๐๑๐	๒๔,๐๑๐	-	-	-
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๔,๖๑๐	๒๔,๖๑๐	-	-	-
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๔,๖๑๐	๒๔,๖๑๐	-	-	-
๕.	ครู (ค.ศ.๑) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	-	-	-	-	-
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๔,๘๒๕	๒๔,๘๒๕	-	-	-
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๒๔,๘๒๕	๒๔,๘๒๕	-	-	-
๘.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๐๙๐	๑๙,๐๙๐	-	-	-
๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	-	-
๑๒.	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	-	-
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๔,๘๑๐	๑๔,๘๑๐	-	-	-
๑๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	-	-	-	-	-
๑๕.	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑๐,๒๔๐	๑๐,๒๔๐	-	-	-
๑๖.	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	-	-	-

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.บ้านใหม่ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปัจจุบันมี จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวมเป็นเงิน ทั้งสิ้น	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองคลัง (๐๔)						
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	-	-	-
๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๘,๔๘๐	๒๒๑,๗๖๐	-	-	-
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๕,๒๙๐	๑๘๓,๔๘๐	-	-	-
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.บ้านใหม่ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปัจจุบันมี จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวมเป็นเงิน ทั้งสิ้น	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองช่าง (๐๕)						
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	-	-	-
๒.	นายช่างโยธา	๑	๒๔,๘๒๕	๑๙๗,๙๐๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๕,๐๗๐	๑๘๐,๘๔๐	-	-	-
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๕๔๐	๑๕๐,๔๘๐	-	-	-
๕.	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๙,๙๓๐	๑๑๙,๑๖๐	-	-	-
๖.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๙๓๐	๑๑๙,๑๖๐	-	-	-
๗.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๑๑,๕๐๐	๕๕๒,๐๐๐	-	-	-
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๙,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น (พนักงานผลิตน้ำประปา ๔ ตำแหน่ง)

๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๖,๕๐๐,๐๐๐	๓๘,๓๒๕,๐๐๐	๔๐,๒๔๑,๒๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณ ที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้ง หมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๓)				หมายเหตุ		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๓,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๘๐,๕๒๐	๑๘๔,๖๐๐	๒๐๖,๖๕๐	(๑๕,๒๕๐)			
๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๕๔,๒๘๐	ว่างเดิม		
๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๕๔,๒๘๐	ว่างเดิม		
พนักงานจ้าง (๔๕)																
๑๔ ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๖๔,๖๔๐	(๓๑,๔๔๐)			
๑๕ นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๓๔๐	ว่างเดิม			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๘ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๔,๓๒๐	(๑๕,๐๓๐)			
๑๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๖๒,๖๐๐	(๑๒,๕๔๐)			
๒๐ พนักงานขึ้นเครื่องจักรขุดบ่อ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๑๘,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๒๓,๕๖๐	(๔,๕๓๐)			
๒๑ พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๘,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๒๓,๕๖๐	(๔,๕๓๐)			
๒๒ พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๔	-	๐	๐	๔	๔	+	๔	๕๕๖,๐๐๐	๕๕๖,๐๐๐	๕๕๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม			
๒๓ คนงานทั่วไป	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	-	-	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐			
๒๔ รวม		๔๐	๒๐	๗,๘๗๐,๕๒๐			๔๐	-	-	๘,๕๕๐,๖๐๐	๘,๘๖๘,๕๔๐	๙,๑๐๕,๕๔๐				
(๔) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%							๔๐	-	-			๑,๒๖๒,๕๔๐				
(๕) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น							๔๐	-	-			๑,๒๖๒,๕๔๐				
(๖) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๑๐,๓๖๕,๕๘๐				

หมายเหตุ คำอธิบายหลักและวิธีการคิดการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

- (๑) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน
- (๒) คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นค่า คนละ ๑ ขึ้น ในแต่ละปี รวมกับเงินเดือนที่ต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขึ้นต่อระดับตำแหน่งที่กำหนดขึ้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด ทหาร ๒ คูณ ๒๒)

(๓) คิดจาก (๑)+(๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑.๕% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี คูณ ๑๕ ทหาร ๑๐๐)

(๖) คือ ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๔ ปี

(๗) คิดจาก (๔)+(๖)

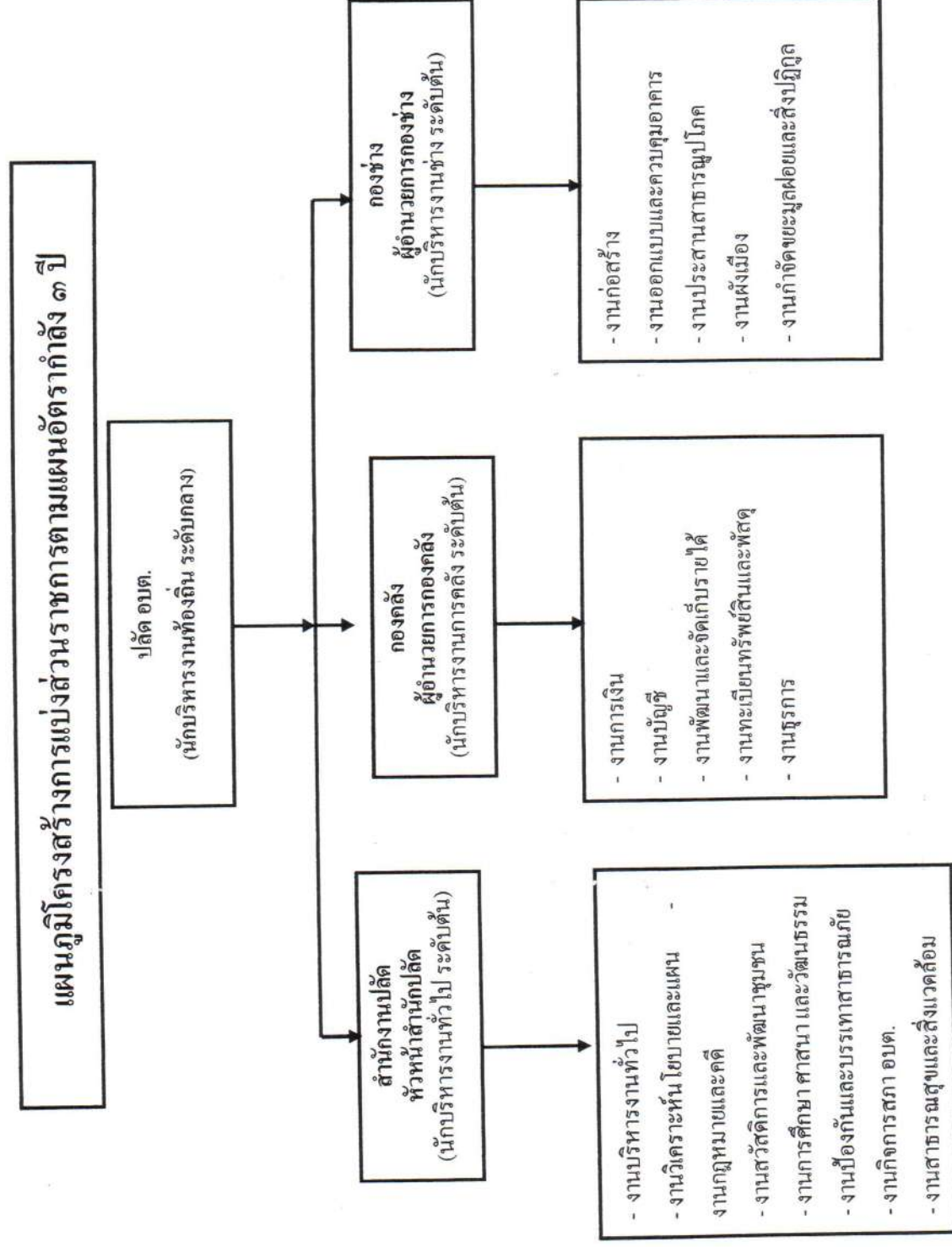
(๘) คิดจาก (๗) ทหาร ขงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

(๙) ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นจำนวนเงิน ๓๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท

(๑๐) ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นจำนวนเงิน ๓๘,๒๒๕,๐๐๐ บาท

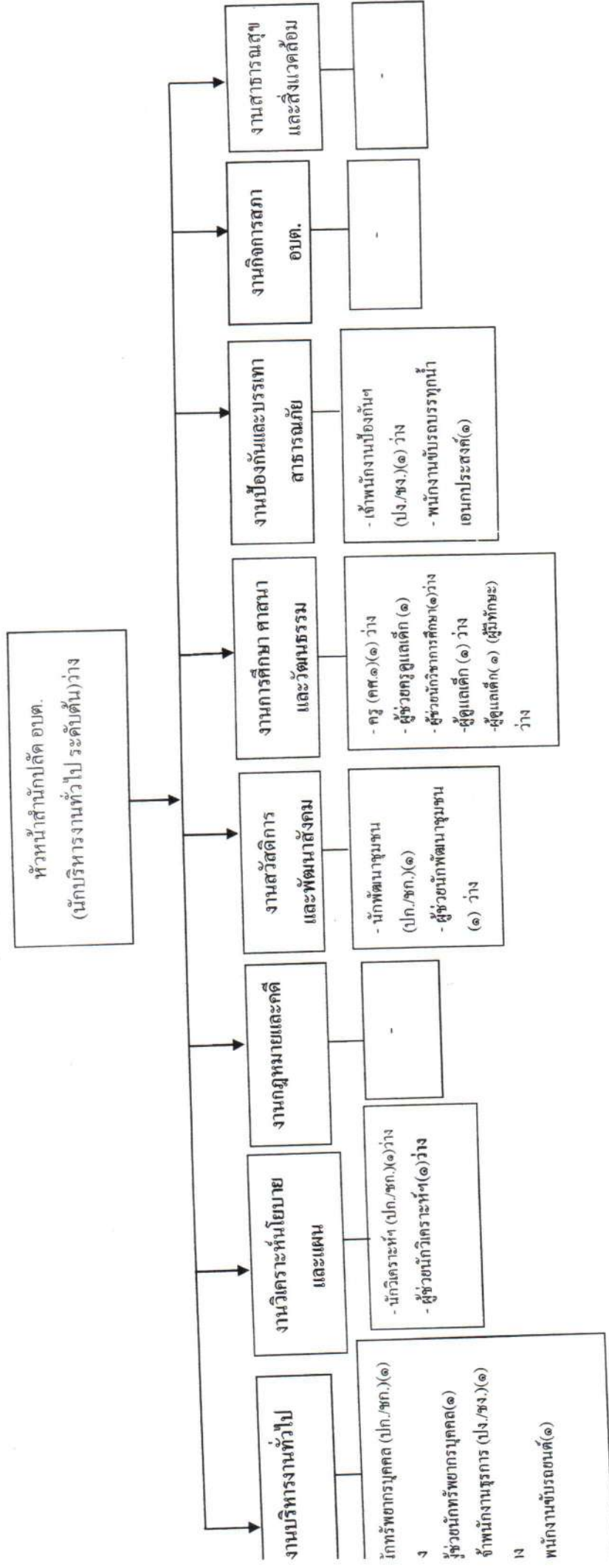
(๑๑) ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นจำนวนเงิน ๔๐,๒๔๑,๕๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



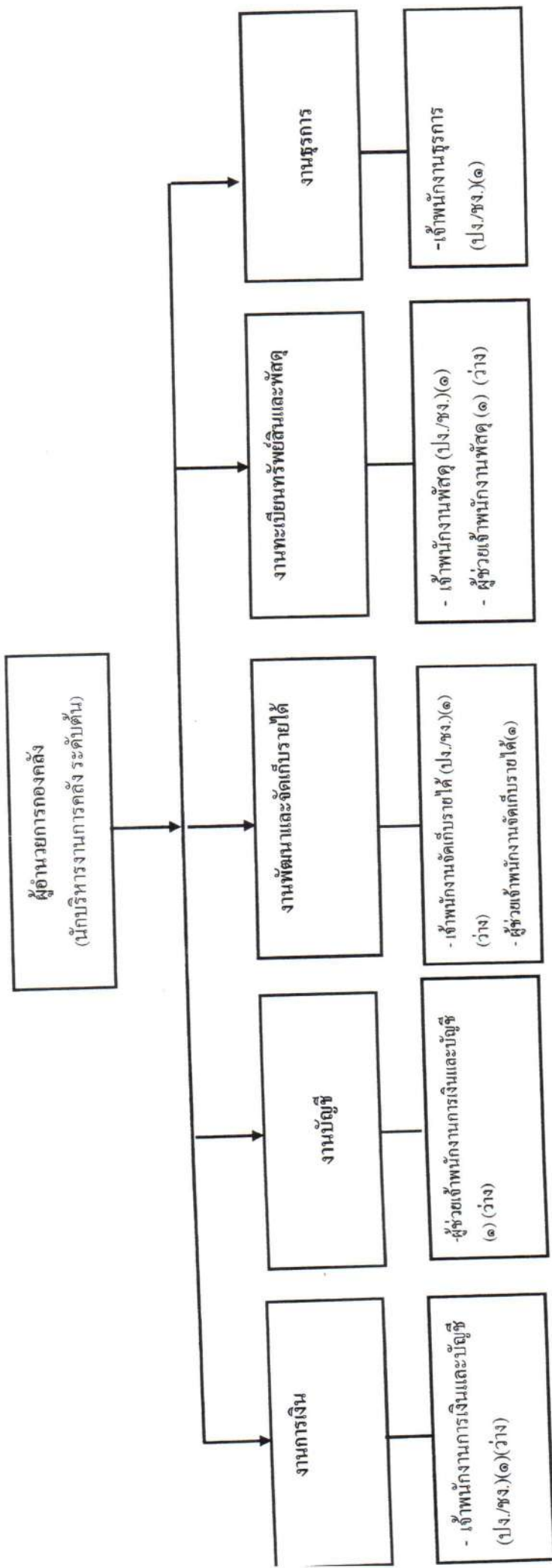
โครงสร้างสำนักงานปลัด

โครงสร้างของสำนักงานปลัด



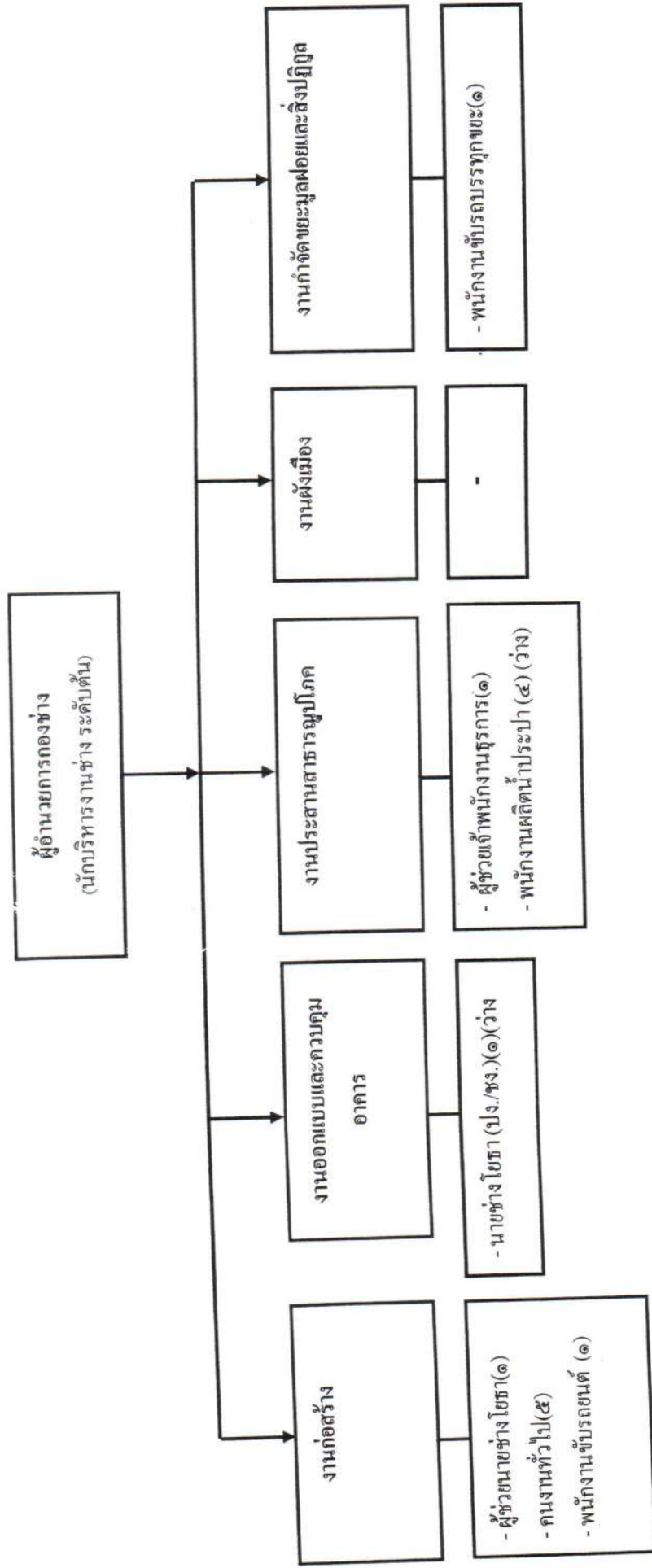
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู (คศ.๑)		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	๑	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-				-	๒		-	๑	๘	๑	๑๖

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	๓	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๘	๕	๑๓

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น
๑	นายโรจศักดิ์ สัมมาบุตร	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ ๕๑,๙๓๐*๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐*๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐*๑๒
สำนักงานปลัด อบต.											
๒	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐*๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-
๓	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐*๑๒	-	ค่ากลางเงินเดือน
๔	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐*๑๒	-	ค่ากลางเงินเดือน
๕	นางเปรมจิตร์ ศรียมก	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ ๒๔,๐๑๐*๑๒	-	-
๖	ว่างเดิม	ปวส.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)	-	ค่ากลางเงินเดือน
๗	ว่างเดิม	ปวส.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)	-	ค่ากลางเงินเดือน
๘	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๖๑๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๓๒-๓-๐๑-๖๑๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-
ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ อบต.											
๙	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	-	ผช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-
๑๐	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-
๑๑	นางสาวสุทธิรักษ์ สุทธิสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผช. นักบริหารงานบุคคล	-	-	ผช. นักบริหารงานบุคคล	-	๒๒๙,๐๘๐ (๑๙,๐๘๐*๑๒)	-	-
๑๒	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	-	ผช. นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช. นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-
๑๓	นางสาวจิราภรณ์ ใจแผ้ว	ปริญญาตรี	-	ผช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-
๑๔	ว่างเดิม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น
๑๕	นายดวงเด่น ไตรอุดม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๗,๗๒๐ (๑๔,๘๑๐*๑๒)	-	-	-
๑๖	นายอาทิตย์ งามสม	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำหนักไม่เกิน ๑.๕ ตัน)	-	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำหนักไม่เกิน ๑.๕ ตัน)	-	๑๒๒,๘๘๐ (๑๐,๒๔๐*๑๒)	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป			-	-	-	-
๑๗	ว่างเดิม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตามงบประมาณใหม่														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น			
	กองคลัง					กองคลัง								
๑๘	นางเกลินี เสถียรพจน์	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	-		
๑๙	นางสาวเมตตา เอลยจรรยา	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐*๑๒)	-	-	-		
๒๐	ว่างเดิม	ปวช./ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๘๐๐)	-	-	-		
๒๑	ว่างเดิม	ปวช./ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๘๐๐)	-	-	-		
๒๒	นางอัสรา ระยาศรี	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	นางสาวสุนทรี ภาคีสันต์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๓,๔๘๐ (๑,๕๒๕๐*๑๒)	-	-	-		
๒๔	ว่างเดิม	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	-		
๒๕	ว่างเดิม	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
กองช่าง												
๒๖	นายสุเมธี บาลี	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ ๓๑,๘๘๐*๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	
๒๗	ว่างเดิม	ปวส.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๒๘๗,๕๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๕๐๐)	-	ค่ากลางเงินเดือน	
กองช่างโยธา												
๒๘	นายพีระพงษ์ ศุภกมล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๐,๘๔๐ (๑๕๐๗๐*๑๒)	-	-	
๒๙	นายสุรพันธ์ สุทธิสิทธิ์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๕๔๐*๑๒)	-	-	
๓๐	นายเอนก ชื่นชอบ	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๙,๑๖๐ (๙,๙๓๐*๑๒)	-	-	
๓๑	กำหนดเพิ่ม	ปวช./ปวส. ประสบการณ์ ๕ ปี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๕๕๒,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒*๔)	-	-	
๓๒	นายทนศักดิ์ ป้อมลอย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๙,๑๖๐ (๙,๙๓๐*๑๒)	-	-	
กองช่างโยธาทั่วไป												
๓๓	นายอุบล ไตรอุดม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๔	นายประภาส กลั่นเสสุข	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๕	นายอาทิตย์ ฤทธาภิรมิตร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๖	นางสาวทิพย์รัตน์ ทิพย์เนตร	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๗	นายศิวาท เสือศรี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษา ประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพึงปฏิบัติตน ต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษา ความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การ สงเคราะห์แก่ ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก

คำอธิบาย เอกสารหมายเลข ๑

- ช่องที่ (๑) ให้ระบุว่า เป็นการขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งประจำปี
งบประมาณใด หรือหากเป็นการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งที่ไม่ได้อยู่ในกรอบอัตรากำลัง
๓ ปี ก็ให้ระบุว่า เป็น “กรณีพิเศษ”
- ช่องที่ (๒) “ลำดับที่” ให้ระบุลำดับที่ของตำแหน่งขออนุมัติฯ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญและ
ความจำเป็นของตำแหน่ง
- ช่องที่ (๓) “ส่วนราชการ / งาน” ให้ระบุส่วนราชการและงานที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่
- ช่องที่ (๔) “ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง” ให้ระบุ ชื่อตำแหน่งทางสายงานและระดับ พร้อมทั้งเลขที่
ตำแหน่งของตำแหน่งที่ขออนุมัติ
- ช่องที่ (๕) “จำนวน” ให้ระบุ จำนวนของตำแหน่งที่ขออนุมัติ
- ช่องที่ (๖) “เหตุผลและความจำเป็น” ให้ระบุ เหตุผลและความจำเป็นของ อบต. ในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่งนี้
- ช่องที่ (๗) “อัตรากำลังทั้ง อบต. (ที่มี / ที่ว่าง)” ให้ระบุ จำนวนตำแหน่งพนักงาน อบต. ทั้งหมด
ของ อบต. และจำนวนตำแหน่งพนักงาน อบต. ที่ว่างอยู่ของ อบต.
- ช่องที่ (๘) “อัตรากำลังของส่วนราชการนี้ (ที่มี / ที่ว่าง)” ให้ระบุ เช่นเดียวกับช่องที่ (๗) แต่เฉพาะ
ในส่วนของส่วนราชการที่ตำแหน่งนี้สังกัดอยู่
- ช่องที่ (๙) “อัตรากำลังของงานนี้ (ที่มี / ที่ว่าง)” ให้ระบุ เช่นเดียวกับช่องที่ (๗) แต่เฉพาะในส่วน
ของงานที่ตำแหน่งนี้สังกัดอยู่
- ช่องที่ (๑๐) “จำนวนลูกจ้างของส่วนราชการนี้ (ประจำ /ชั่วคราว)” ให้ระบุจำนวนลูกจ้างประจำและ
จำนวนพนักงานจ้าง ของส่วนราชการที่ตำแหน่งนี้สังกัดอยู่
- ช่องที่ (๑๑) “จำนวนลูกจ้างของงานนี้ (ประจำ /ชั่วคราว)” ให้ระบุจำนวนลูกจ้างประจำและจำนวน
พนักงานจ้าง ของงานที่ตำแหน่งนี้สังกัดอยู่
- ช่องที่ (๑๒) “ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่” ให้ตรวจสอบและระบุว่าตำแหน่งที่ขอ
อนุมัตินี้เป็นตำแหน่งที่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. หรือไม่ ถ้าอยู่ในแผน
ให้ระบุ พ.ศ.ของแผนด้วย
- ช่องที่ (๑๓) “ความเห็น ก.อบต.จังหวัด” ให้ระบุ ผลการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด

แบบขออนุมัติขุดลอกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔(๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง) (๓)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำชั่วคราว)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑	กองช่าง										
๑.๑	งานประสาน สาธารณูปโภค	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๔	ด้วยระบบประปาหมู่บ้านมีจำนวน ๘ ระบบ และเป็นระบบพินิจินทำให้ต้องมีการดูแลระบบอย่างใกล้ชิดซึ่งประชากรที่ต้องการน้ำประมาณ ๔,๒๐๐ คน มีความต้องการน้ำ ๑๐๐ ลิตร/คน/วัน ทำให้มีความต้องการน้ำประปาอุปโภค บริโภค ทั้งตำบล ๔,๒๐๐ ลบม./วัน ซึ่งกำลังผลิตระบบประปาทั้งตำบล ๒,๓๖๐ ลบม./วัน ทำให้ต้องการบุคลากรดูแลระบบประปา อย่างใกล้ชิดเพื่อควบคุมดูแล	๑๖/๖	๑/๑	-/-	-/๕	-/๕	ไม่อยู่	

๓

ลงชื่อ.....

(นายโรจนศักดิ์ สัมภาวุธกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ลงชื่อ.....

(นางเปรมจิตร์ ศรียมก)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด/ผู้สำรวจ

๓

ลงชื่อ.....

(นายคำรณ ทานธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

คำอธิบาย เอกสารหมายเลข ๒

- ช่องที่ (๑) ให้ระบุว่า เป็นการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งประจำปีงบประมาณใด หรือหากเป็นการขออนุมัติที่ไม่ได้อยู่ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ก็ให้ระบุว่าเป็น "กรณีพิเศษ"
- ช่องที่ (๒) "ลำดับที่" ให้ระบุลำดับที่ของตำแหน่งที่ขออนุมัติฯ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญและความจำเป็นของตำแหน่ง
- ช่องที่ (๓) "ส่วนราชการ / งาน" ให้ระบุส่วนราชการและงานที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่
- ช่องที่ (๔) "ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง" ให้ระบุชื่อและเลขที่ของตำแหน่งที่ขออนุมัติ
- ช่องที่ (๕) "ขออนุมัติ" ให้ระบุว่า ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งแบบใด
- ช่องที่ (๖) "เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง" ให้ระบุชื่อและเลขที่ของตำแหน่งที่ต้องการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงให้เป็น
- ช่องที่ (๗) "ส่วนราชการ / งาน" ให้ระบุชื่อส่วนราชการและงานที่ตำแหน่งใหม่สังกัดอยู่
- ช่องที่ (๘) "เหตุผลและความจำเป็น" ให้แสดงเหตุผลและความจำเป็นของอบต. ในการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
- ช่องที่ (๙) "ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่" ให้ตรวจสอบและระบุว่า ตำแหน่งที่ขออนุมิตินี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของอบต.หรือไม่ ถ้าอยู่ในแผนฯ ให้ระบุ พ.ศ. ด้วย
- ช่องที่ (๑๐) "ความเห็นของ ก.อบต.จังหวัด" ให้ระบุผลการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด

แบบขออนุมัติขุดลอกตำแหน่งพนังกองน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการงาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและ ความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. (๑๐)
๑ ๑.๑	กองช่าง งานประสาน สาธารณูปโภค	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	กำหนดตำแหน่งใหม่	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	กองช่าง	ด้วยระบบประปาหมู่บ้านมีจำนวน ๗ ระบบ และเป็นระบบผิวดินทำให้ต้องมีการดูแลระบบอย่างใกล้ชิด ซึ่งประชากรที่ต้องการนำประมาณ ๔,๒๐๐ คน มีความต้องการนำ ๑๐๐ ลิตร/คน/วัน ทำให้มีความต้องการน้ำประปาอุปโภค บริโภค ทั้งตำบล ๔,๒๐๐ ลบม./วัน ซึ่งกำลังผลิตระบบประปาทั้งตำบล ๒,๓๖๐ ลบม./วัน ทำให้ต้องการบุคลากรดูแลระบบประปาอย่างใกล้ชิดเพื่อควบคุมดูแล	ไม่อยู่	

ชื่อ.....

(นายโรจน์ศักดิ์ สัมภวคุปต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ลงชื่อ.....

(นางเปรมจิตร์ ศรียมก)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด/ผู้สำรวจ

ลงชื่อ.....

(นายคำณ ทานธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

กรอบตำแหน่งขอเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๑. ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	-นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง) (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ไม่ว่าง	-	๑	

๒. ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-บริหารงานทั่วไป (ต้น) (หัวหน้าสำนักปลัด)	ว่าง	-	๑	

๓. ส่วนราชการ สำนักงานปลัด งานบริหารงานทั่วไป

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		<u>๑. งานบริหารงานทั่วไป</u>				
๑	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	ว่าง	-	๑	
๒		-ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	๑	
๓		-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	ว่าง	-	๑	
๔		-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>๒. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>				
๕	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	-นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๖		-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ว่าง	-	๑	
		<u>๓. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>				
๗	๓๒๓๐๘๒๒๑๒๒๕๐	-ครู (คศ.๑)	ว่าง	-	๑	
๘		-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๙		-ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ว่าง	-	๑	
๑๐		-ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	ว่าง	-	๑	
๑๑		-ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ))	ว่าง	-	๑	
			<u>๔.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>			
		<u>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>				
๑๒	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ว่าง	-	๑	
๑๓		-พนักงานขับเครื่องจักรขนาดใหญ่ (รถบรรทุกน้ำ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	

กรอบตำแหน่งขอเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๔. ส่วนราชการ สำนักงานปลัด งานนโยบายและแผน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>				
๒		-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ว่าง ว่าง	- -	๑ ๑	

๕. ส่วนราชการ กองคลัง

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	-นักบริหารงานคลัง (ต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ไม่ว่าง	-	๑	

๖. ส่วนราชการ กองคลัง งานการเงิน

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	<u>งานการเงิน</u>				
๒		-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ว่าง ว่าง	- -	๑ ๑	

๗. ส่วนราชการ กองคลัง งานบัญชี

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		<u>งานการบัญชี</u>				

๘. ส่วนราชการ กองคลัง งานทะเบียนและทรัพย์สิน

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>				
๒		เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง ว่าง	- -	๑ ๑	

กรอบตำแหน่งขอเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๙. ส่วนราชการ กองคลัง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	ว่าง	-	๑	
๒		-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	

๑๐. ส่วนราชการ กองคลัง งานธุรการ

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	<u>งานธุรการ</u> -เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	-	๑	

๑๑. ส่วนราชการ กองช่าง

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	-นักบริหารงานช่าง (ตัน) (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ไม่ว่าง	-	๑	

๑๒. ส่วนราชการ กองช่าง งานก่อสร้าง

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑		<u>งานก่อสร้าง</u> -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒		-คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	๕	
๓		-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	

กรอบตำแหน่งขอเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๑๓. ส่วนราชการ กองช่าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง	-	๑	

๑๔. ส่วนราชการ กองช่าง งานประสานสาธารณูปโภค

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑		<u>งานสาธารณูปโภค</u> -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒		-พนักงานผลิตน้ำประปา	-	กำหนด ตำแหน่งใหม่	๔	
๑		<u>งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u> พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(นายโรจนศักดิ์ สัมภวคุปต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

(ลงชื่อ).....ผู้สำรวจ

(นางเปรมจิตร ศรียมก)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทนสำนักปลัด

คำอธิบาย เอกสารหมายเลข ๔

ให้ดำเนินการแสดงกรอบตำแหน่งเฉพาะในงานที่มีการอนุมัติเท่านั้น โดยเรียงลำดับตามส่วนราชการและงานที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่

ช่องที่ (๑) ให้ระบุ จำนวนเงินรายจ่ายประจำปีงบประมาณก่อนปีงบประมาณปัจจุบัน ๑ ปี

ช่องที่ (๒) ให้ระบุ จำนวนเงินรายจ่ายประจำปีงบประมาณปัจจุบัน

ช่องที่ (๓) ให้ระบุ จำนวนเงินรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่เพิ่มขึ้น ช่องที่ (๑) – ช่องที่ (๒)

ช่องที่ (๔) หมายถึง ช่องที่ (๓) × ๑๐๐

ช่องที่ ๒

ช่องที่ (๕) หมายถึง จำนวนเงินรายจ่าย หมวดเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญและวิสามัญในปีงบประมาณปัจจุบัน (ไม่รวมพนักงานครูเทศบาลฝ่ายปฏิบัติการสอนและฝ่ายบริหารในสถานศึกษาของเทศบาล

ช่องที่ (๖) หมายถึง จำนวนเงินช่องที่ (๕) × ๑๐๐

ช่องที่ ๒

ช่องที่ (๗) หมายถึง จำนวนเงินรายจ่ายหมวดค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลในปีงบประมาณปัจจุบัน

ช่องที่ (๘) หมายถึง จำนวนเงินช่องที่ (๗) × ๑๐๐

ช่องที่ ๒

ช่องที่ (๙) หมายถึง จำนวนเงินรายจ่ายหมวดค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างชั่วคราวของเทศบาลในปีงบประมาณปัจจุบัน

ช่องที่ (๑๐) หมายถึง จำนวนเงินช่องที่ (๙) × ๑๐๐

ช่องที่ ๕

ช่องที่ (๑๑) หมายถึง จำนวนเงินรายจ่ายที่จ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น

ช่องที่ (๑๒) หมายถึง ช่องที่ (๕) + ช่องที่ (๗) + ช่องที่ (๙) + ช่องที่ (๑๑)

ช่องที่ (๑๓) หมายถึง ช่องที่ (๑๒) × ๑๐๐

ช่องที่ ๒

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง								คิดเป็นร้อยละ (%) (บาท)	คิดเป็นร้อยละ (%) (บาท)	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ (%) (บาท)	หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่ลดลง (บาท)	คิดเป็นร้อยละ (%) (บาท)	รายจ่ายหมวดเงินเดือน	คิดเป็นร้อยละ (%) (บาท)	รายจ่ายค่าจ้างชั่วคราว	คิดเป็นร้อยละ (%) (บาท)	รายจ่ายค่าจ้าง	คิดเป็นร้อยละ (%) (บาท)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ (%) (บาท)					
๓๖,๕๐๐,๐๐๐	๓๖,๕๐๐,๐๐๐	-	-	๓,๘๐๔,๐๐๐	๑๐.๔๒	-	-	๔,๑๗๙,๑๙๐	๑๑.๔๕	๑,๒๔๘,๐๐๐	๓.๔๑	๑๑.๘๗	๒๕.๔๐	๙,๒๓๑,๑๙๐	๒๕.๔๐	ก่อนปรับปรุง
๓๖,๕๐๐,๐๐๐	๓๖,๕๐๐,๐๐๐	-	-	๓,๘๐๔,๐๐๐	๑๐.๔๒	-	-	๔,๑๗๙,๑๙๐	๑๑.๔๕	๑,๒๔๘,๐๐๐	๓.๔๑	๑๑.๘๗	๒๖.๙๕	๙,๕๔๑,๒๐๐	๒๖.๙๕	หลังปรับปรุง

(ลงชื่อ).....
(นางเกลินี เสือพานิช)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....
(นายโรจน์ศักดิ์ สัมภาวุธ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

คำอธิบาย เอกสารหมายเลข ๕

- ช่องที่ (๑) ให้ระบุลำดับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ช่องที่ (๒) “ลักษณะงานที่ปฏิบัติ” ให้ระบุลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่จะต้องปฏิบัติโดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น ๆ และหากมีงานนอกเหนือจากนี้ให้กรอกว่า “งานอื่น ๆ” แล้วใส่ปริมาณที่ปฏิบัติด้วย
- ช่องที่ (๓) “เวลาที่ใช้ต่อราย” ให้ระบุเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละชั้นจนแล้วเสร็จ
- ช่องที่ (๔) “ประมาณงานต่อปี” ให้ระบุ จำนวนประมาณงานทั้งหมดตามช่องที่ (๓) ในระยะเวลา ๑ ปี
- ช่องที่ (๕) “เวลาทั้งหมดต่อปี” หมายถึง ช่องที่ (๓)×ช่องที่ (๔)
- ช่องที่ (๖) “จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ” หมายถึง ช่องที่ (๕)
- ๑,๓๘๐×๖๐
- ช่องที่ (๗) “รวม” หมายถึง ผลรวมของช่องที่ (๖)
-

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ

ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (๕)	จำนวนค่าแรง ที่ต้องการ (๖)
(๑)	งานผลิตน้ำประปา				
๑	งานตรวจสอบคุณภาพและปริมาณของน้ำ	๑๕	๗๒๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๒	งานตรวจสอบและทำความสะอาดถังน้ำ	๖๐	๔๘	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๓	งานตรวจสอบและทำงานของระบบประปา	๓๐	๒๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๕
๔	งานตรวจเช็คและบำรุงรักษาอุปกรณ์, เครื่องมือ เครื่องใช้ในกิจการประปา	๒๐	๒๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕
๕	งานผสมสารเคมีและควบคุมการผลิตน้ำประปาให้ถูกสุขลักษณะอนามัย	๑๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๖	งานตรวจสอบและบำรุงรักษาแหล่งน้ำดิบผิวดินงานบำรุงรักษาท่อส่งน้ำ ดูปน้ำ ล้างถังน้ำใส ถึง ตกตะกอน	๑๘๐	๔๘	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๗	งานดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยบริเวณอาคารโรงสูบน้ำดิบ	๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๘	งานดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยบริเวณภายนอก/ภายในอาคารโรงผลิตน้ำประปา	๑๒๐	๔๘	๕,๗๖๐	๐.๐๗
งานบริการ					
๙	งานจัดมีเตอร์การใช้น้ำประปาและจัดเก็บค่าน้ำประปา	๑๕	๒๔๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๑๐	งานตรวจสอบแก้ไขและติดตั้งมาตรวัดน้ำ	๓๐	๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๑๑	งานตรวจสอบท่อประปาที่รั่วไหล	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
(๑)	(๒)				
๑๒	งานสำรวจประมาณการติดตั้งมาตรเข้าอาคาร งานบริการน้ำดื่ม นำใช้ในพิธีการและสาธารณกุศล งานรัฐพิธีต่าง ๆ	๖๐	๑,๔๔๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔
๑๓	งานตรวจสอบและจัดการซ่อมมาตรวัดน้ำที่ชำรุด	๖๐	๒,๘๘๐	๑๖๒,๘๐๐	๒.๐๕
๑๔	งานจัดท้าวสวดอุทิศพระปามาซ่อมมาติดตั้งเมื่อท่อแตก ท่อรั่วในวันหยุดราชการ	๑๒๐	๑๔๔	๑๖๒,๘๐๐	๐.๒๑
๑๕	งานบำรุงรักษาซ่อมแซมหลักดับเพลิง ประตุน้ำ	๖๐	๗๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๑๖	วาวปิด - เปิดต่างๆ	๖๐	๔๘๐	๕,๖๐๐	๐.๑๒
รวม(๗)					๕.๑๗

หมายเหตุ: กำหนดตำแหน่งใหม่ตามกรอบ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖) เนื่องจากไม่มีบุคลากรปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ลงชื่อ.....

(นายโรจน์ศักดิ์ สัมภาคุปต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ลงชื่อ.....

(นางเปรมจิตร์ ศรียมก)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด/ผู้สำรวจ

ลงชื่อ.....

(นายคำรณ ทานธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

คำอธิบาย เอกสารหมายเลข ๖

- ช่องที่ (๑) ให้ระบุลำดับที่ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ช่องที่ (๒) “ลักษณะงานที่ปฏิบัติ” ให้ระบุลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่จะต้องปฏิบัติโดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ และหากมีงานนอกเหนือจากนี้ให้กรอกว่า “งานอื่น ๆ “แล้วใส่ประมาณที่ปฏิบัติด้วย
- ช่องที่ (๓) “ก่อน ๓ ปี” ให้ระบุ ปริมาณงานย้อนหลัง ก่อนปีงบประมาณปัจจุบัน ๓ ปี
- ช่องที่ (๔) “ก่อน ๒ ปี” ให้ระบุ ให้ระบุปริมาณย้อนหลัง ก่อนปีงบประมาณปัจจุบัน ๒ ปี
- ช่องที่ (๕) “ก่อน ๑ ปี” ให้ระบุ ให้ระบุ ปริมาณงานย้อนหลัง ก่อนปีงบประมาณปัจจุบัน ๑ ปี
-

**บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา เลขที่ตำแหน่ง -**

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
(๑)					
	งานผลิตน้ำประปา				
๑	งานตรวจสอบคุณภาพและปริมาณของน้ำ	๖๘๐	๗๐๐	๗๒๐	
๒	งานตรวจสอบและทำความสะอาดถังน้ำ	๔๐	๔๖	๔๘	
๓	งานตรวจสอบและทำงานของระบบประปา	๒๐๐	๒๒๐	๒๔๐	
๔	งานตรวจเช็คและบำรุงรักษาอุปกรณ์, เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานกิจการประปา	๒๒๐	๒๓๐	๒๔๐	
๕	งานผสมสารเคมีและควบคุมการผลิตน้ำประปาให้ถูกสุขลักษณะอนามัย	๒๐๐	๒๒๐	๒๔๐	
๖	งานตรวจสอบและบำรุงรักษาแหล่งน้ำดิบผิวดินงานบำรุงรักษาท่อส่งน้ำ ดุดน้ำ ล้างถังน้ำใส ถึง ตกตะกอน	๔๒	๔๖	๔๘	
๗	งานดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยบริเวณอาคารโรงสูบน้ำดิบ				
๘	งานดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยบริเวณภายนอก/ภายในอาคารโรงผลิตน้ำประปา	๓๒๐	๓๔๐	๓๖๐	
	งานบริการ				
๙	งานจัดมิเตอร์การใช้น้ำประปาและจัดเก็บค่าน้ำประปา	๒๒๐	๒๓๐	๒๔๐	
๑๐	งานตรวจสอบแก้ไขและติดตั้งมาตรวัดน้ำ	๕๗๐	๕๘๐	๖๐๐	
๑๑	งานตรวจสอบท่อประปาที่รั่วไหล	๕๘	๖๐	๖๐	

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑๒	งานสำรวจประมาณการติดตั้งมาตรเข้าอาคาร งานบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ในพิธีการและสาธารณกุศล งานรัฐพิธีต่าง ๆ	๑,๔๐๐	๑,๔๒๐	๑,๔๔๐	
๑๓	งานตรวจสอบและจัดการซ่อมมาตรวัดน้ำที่ชำรุด	๒,๘๖๐	๒,๘๗๐	๒,๘๘๐	
๑๔	งานจัดทาสีตู้อุปกรณ์ประปามาซ่อมมาติดตั้งเมื่อท่อแตก ท่อรั่วในวันหยุดราชการ	๑๔๐	๑๔๒	๑๔๔	
๑๕	งานบำรุงรักษาซ่อมแซมหลักดับเพลิง ประตุน้ำ	๖๘๐	๗๐๐	๗๒๐	
๑๖	วาวปิด - เปิดต่างๆ	๔๐๐	๔๖๐	๔๘๐	

ลงชื่อ.....

(นายโรจน์ศักดิ์ สัมภาคุปต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ลงชื่อ.....

(นางเปรมจิตร์ ศรียมก)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด/ผู้สำรวจ

ลงชื่อ.....

(นายคำรณ ทานธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (สำนักงานปลัด) โทร.๐๓๕-๓๙๘๓๙๗

ที่ อย. ๗๙๖๐๑/

วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่/ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่องเดิม

ด้วยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้พิจารณาแล้ว เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบฯ เห็นสมควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
2. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
3. นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางเปรมจิตร์ ศรียมก)

นักพัฒนาชุมชน

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นายโรจนศักดิ์ สัมภวคุปต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

-เห็นชอบ/ดำเนินการ



(นายคำรณ ทานธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โทร.๐-๓๕๓๔๘-๓๒๗
ที่ อย ๗๔๖๐๑/

วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การประชุมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ปลัดอบต.และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทุกท่าน

ด้วยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๓ นั้น

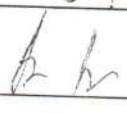
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงขอเชิญท่านที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อเข้าร่วมประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึง ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อนำเสนอ ก.อบต. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ต่อไป

(นายคำณ ทานธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๒๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ผู้ที่เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายคำรณ ทานธรรม	ประธานคณะทำงานฯ		
๒.	นายโรจนศักดิ์ สัมภวคุปต์	คณะทำงาน		
๓.	นางเกสินี เสถียรพจน์	คณะทำงาน		
๔.	นายสุเมธี บาลี	คณะทำงาน		
๕.	นางเปรมจิตร์ ศรียมก	คณะทำงาน/เลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาครบองค์ประชุมแล้ว นายคำรณ ทานธรรม ประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กล่าวเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ

เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ ๗๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ	๓.๑ เรื่องพิจารณา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ การให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล นับว่ามีความสำคัญยิ่ง แสดงถึงควมมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ในการบริการประชาชน การจัดหาบุคลากรก็ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับบุคลากร การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ บัดนี้ก็ครบรอบการจัดทำตามกรอบระยะเวลา ดังนั้นในวันนี้จึงเชิญคณะทำงานฯ ประชุมเพื่อร่วมกันปรึกษาหารือวิเคราะห์ และกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการบริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า ส่วนในรายละเอียด และหลักเกณฑ์ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้บุคลากร เป็นผู้ชี้แจงชี้แจงในรายละเอียดดังนี้
เลขานุการ	ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ซึ่งหนังสือฉบับดังกล่าวได้แนบคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางการจัดทำแผนฯ ตามเอกสารที่แจกให้แล้ว และขอให้ที่ประชุมเสนอขอปรับเปลี่ยนหรือปรับลดอัตรากำลัง โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า ต่้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ประธานฯ.	ขอปรับเปลี่ยนอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา คือ ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานที่สำรวจประมาณการติดตั้งมาตรเข้าอาคาร งานบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ในพิธีการและสาธารณกุศลงานรัฐพิธีต่าง ๆ งานตรวจสอบการจัดการซ่อมมาตรวัดน้ำที่ชำรุดงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประปาซ่อมมาติดตั้งเมื่อท่อแตก ท่อรั่วในวันหยุดราชการงานบำรุงรักษาซ่อมแซมหลักดับเพลิง ประตุน้ำ วาวปิด - เปิดต่าง ๆ จึงต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา เพื่อปฏิบัติดังกล่าวให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการปฏิบัติงาน
ผอ.กองช่าง	ขอปรับลดอัตรากำลังของลูกจ้างประจำ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ(นักจัดการงานทั่วไป) ได้การเกษียณอายุราชการ จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ที่ประชุมเห็นชอบและมีมติเป็นเอกฉันท์การปรับเพิ่มอัตรากำลัง รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เลขานุการ	
ประธานฯ	
มติที่ประชุม	

มติที่ประชุม
โยธา

ที่ประชุมเห็นชอบและมีมติเป็นเอกฉันท์การปรับเพิ่มอัตรากำลังตำแหน่งนายช่าง

ประธานฯ

ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ในส่วนอัตรากำลังที่ไม่ขอเปลี่ยนแปลงปรับเพิ่มหรือปรับลด ขอให้คงไว้ซึ่งอัตรา
ตำแหน่งเหมือนรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมอบหมายให้บุคลากร
ดำเนินการเรื่องการจัดทำเอกสารเพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
เห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นางเปรมจิตร์ ศรียมก)

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายคำรณ ทานธรรม)

ประธานคณะกรรมการ

รับรองรายงานการประชุม