

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  
อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗
<u>ภาคผนวก</u>	
สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗	
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗	
สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗	
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และอาจทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

๑.๖ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ การกำหนด ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ และให้กำหนดเพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ประกอบหนังสือ สำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้อง (เพิ่มเติม)

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ หน้าที่ และภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสงขลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right jobs)มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

### ๔.๑. ด้านกายภาพ

#### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

การก่อตัวของแหล่งชุมชนตำบลบ้านใหม่ เริ่มจากปีใดไม่ปรากฏแน่ชัด แต่สันนิษฐานว่าคงจะมีมาก่อน ปี พ.ศ. ๒๔๗๐ โดยประชาชนส่วนใหญ่รวมตัวกันตั้งบ้านเรือนในพื้นที่ ที่เรียกว่าโคกคราม และศาลาธรรม์ พื้นที่สองแห่งนี้อยู่ห่างกันประมาณ ๓ กิโลเมตร การติดต่อกันค่อนข้างลำบาก ต่อมาประชาชนกลุ่มหนึ่งอพยพ มาตั้งบ้านเรือนในพื้นที่ระหว่างโคกครามและศาลาธรรม์ เพื่อบุกเบิกที่ดินทำกินใหม่ จึงเกิดชุมชนใหม่ขึ้นมา ซึ่ง ประชาชนเรียกว่า “บ้านใหม่” ซึ่งต่อมาได้กลายมาเป็นชื่อตำบลหนึ่งของอำเภอรอนด จังหวัดสงขลา ตอนแรก แบ่งการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านสระหมื่นแสน

หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่

หมู่ที่ ๓ บ้านโคกคราม

หมู่ที่ ๔ บ้านผักกูด

หมู่ที่ ๕ บ้านหัววัง

หมู่ที่ ๖ บ้านลานควาย

หมู่ที่ ๗ บ้านชันนาก

หมู่ที่ ๘ บ้านมาบดวน

หมู่ที่ ๙ บ้านสระหมื่นแสน

ตำบลบ้านใหม่ เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอรอนด ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอรอนด อยู่ห่าง จาก ตัวอำเภอรอนด ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีเนื้อที่โดยประมาณ ๘๘.๒๙ ตารางกิโลเมตร หรือมีอาณาเขต ติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ	กับตำบลแดนสงวน
ทิศใต้	ติดต่อ	กับตำบลระโนด
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	กับตำบลท่าบอน
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	กับตำบลตะเครียะ

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบ้านใหม่ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม (ทุ่งนา) มีพื้นที่บางส่วน ติดกับชายฝั่งทะเลสาบสงขลา ในฤดูฝนมักถูกน้ำท่วมขังทุกปี

#### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูฝน จะเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนมิถุนายน เรื่อยไปจนถึงปลายเดือนธันวาคม และมักปรากฏเสมอว่า ฝนทิ้งช่วงในเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม แต่ระยะเวลาการทิ้งช่วงมักจะไม่เหมือนกันในแต่ละปี และโดยส่วน ใหญ่จะเริ่มอบอ้าวในเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม

#### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดิน พื้นที่ราบลุ่ม มีทุ่งนาว่าง อยู่ติดริมทะเลสาบสงขลา ดินเป็นดินเหนียว

## ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

### แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ทะเลสาบสงขลา ลักษณะเป็นน้ำจืด น้ำกร่อย และน้ำเค็ม
- คลอง ๔ แห่ง

### ทรัพยากรน้ำ มีแหล่งน้ำที่สำคัญคือใช้ในการเกษตร

- คลองส่งน้ำซอย ๑ ขวา
- คลองส่งน้ำซอย ๒ ขวา
- คลองส่งน้ำซอย ๓ ขวา

## ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะของป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นพืชสวน ๗๐%

## ๔.๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๙ หมู่บ้าน

หมู่ที่	ผู้ปกครอง	หมายเหตุ
หมู่ที่ ๑ บ้านสระหมื่นแสน	นายปัญญาวัตร พรหมศาสตร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่	นายสมพร ชัยกลิน	กำนัน
หมู่ที่ ๓ บ้านโคกคราม	นายนิคม รongพล	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านผักกูด	นายวัชร รัตนกาญ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านหัววัง	นายไพรัช คำบัว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านลานควาย	นายณฤชาติ รัตโชติ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านขี้นาก	นายแพรว ศรีจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านมาบดวน	นายไชยา ธรรมโม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านสระหมื่นแสน	นายธวัชชัย เส่งชู	ผู้ใหญ่บ้าน

### ๒.๒ การเลือกตั้ง

จำนวนที่ จัดเลือกตั้ง	จำนวนผู้มี สิทธิ เลือกตั้ง	ผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง		บัตรดี		บัตรเสีย		บัตรไม่ประสงค์ ลงคะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๙	๓,๒๘๕	๒,๘๘๒	๘๗.๗๓	๒,๗๖๔	๘๔.๑๔	๑๑๔	๓.๔๗	๔	๐.๑๒

#### ๔.๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร:หน่วยเป็นคน(ที่มาสำนักทะเบียนท้องถิ่นอำเภอระโนด)

หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากรชาย	จำนวนประชากรหญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านสระหมื่นแสน	๒๐๙	๒๖๘	๒๗๕	๕๔๓
หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่	๒๘๔	๔๑๑	๔๐๘	๘๑๙
หมู่ที่ ๓ บ้านโคกคราม	๑๕๐	๒๓๕	๒๒๕	๔๖๐
หมู่ที่ ๔ บ้านผักกูด	๒๓๙	๓๐๕	๓๑๔	๖๑๙
หมู่ที่ ๕ บ้านหัววัง	๑๗๒	๑๘๒	๑๙๐	๓๗๒
หมู่ที่ ๖ บ้านลานควาย	๑๔๗	๑๗๗	๑๘๘	๓๖๕
หมู่ที่ ๗ บ้านชันนาก	๑๘๕	๒๐๕	๑๙๕	๔๐๐
หมู่ที่ ๘ บ้านมาบดวน	๑๘๑	๒๔๐	๒๑๔	๔๕๔
หมู่ที่ ๙ บ้านสระหมื่นแสน	๑๐๖	๑๕๔	๑๖๔	๓๑๘
รวมทั้งหมด	๑,๖๗๓	๒,๑๗๗	๒,๑๗๓	๔,๓๕๐

#### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	จำนวนประชากรชาย	จำนวนประชากรหญิง	รวม
น้อยกว่า ๑ ปี	๑๕	๒๒	๓๗
๑-๓	๖๘	๔๙	๑๑๗
๔-๖	๕๖	๔๗	๑๐๓
๗-๑๒	๑๕๓	๑๒๘	๒๘๑
๑๓-๑๕	๘๓	๗๕	๑๕๘
๑๖-๑๘	๘๔	๗๑	๑๕๕
๑๙-๒๕	๑๙๓	๒๐๓	๓๙๖
๒๖-๕๙	๑,๑๐๓	๑,๐๗๑	๒,๑๗๔
๖๐-๙๙	๔๒๒	๕๐๖	๙๒๘
๑๐๐ ปีขึ้นไป	-	๑	๑
รวม	๒,๑๗๗	๒,๑๗๓	๔,๓๕๐

#### ๔.๔. สภาพทางสังคม

##### ๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง
- โรงเรียนวัดบ้านใหม่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่
  - โรงเรียนวัดผักกูด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านผักกูด
  - โรงเรียนวัดหัววัง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านหัววัง
  - โรงเรียนบ้านชันนาก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านชันนาก
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

#### ๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านผักกูด หมู่ ๔ บ้านผักกูด
  - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านใหม่ หมู่ ๒ บ้านใหม่
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐

#### ๔.๓ อาชญากรรม

ไม่มีการก่ออาชญากรรมในคดีใหญ่ ๆ มีแต่คดีเล็กน้อยน้อย ๆ ไป

#### ๔.๔ ยาเสพติด

ไม่มีปัญหาผู้เสพยาเสพติด

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่

ผู้สูงอายุ	๘๕๑ ราย
ผู้พิการ	๑๖๕ ราย
ผู้ติดเชื้อเอดส์	๑๒ ราย

#### ๔.๕. ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนนลาดยาง จำนวน ๕ สาย

- ถนนสายระโนด - ควนชริก หมู่ที่ ๑-๒-๓ ระยะทาง ๖ กิโลเมตร
- ถนนสายหัววัง - มาบเตย หมู่ที่ ๕-๖-๗ ระยะทาง ๗.๘ กิโลเมตร
- ถนนสายหัววัง - มาบดวน หมู่ที่ ๔-๕-๘ ระยะทาง ๗.๕ กิโลเมตร
- ถนนสายเลียบคลองชลประทาน หมู่ที่ ๑-๗-๙ ระยะทาง ๕.๕ กิโลเมตร
- ถนนสายเลียบคลองชลประทาน ซอย ๒ ขวา ระยะทาง ๗.๕ กิโลเมตร

ถนนคอนกรีต จำนวน ๒๖ สาย

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายกลางบ้านใหม่ (ข้างวัด) หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๑๐๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายกลางบ้านใหม่ หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑๕๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายหน้าบึงน้ำมัน หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑๕๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายนายวิน ขาวมัน หมู่ที่ ๕ ระยะทาง ๘๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายนางสำรวย หมู่ที่ ๕ ระยะทาง ๘๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายกลางบ้านสระหมื่นแสน หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๒๖๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายกลางบ้านสระหมื่นแสน หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๒๐๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายกลางบ้านใหม่ หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๒๕๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายกลางบ้านโคกคราม หมู่ที่ ๓ ระยะทาง ๓๕๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายข้างบ้านนายสนั่น หมู่ที่ ๙ ระยะทาง ๑๖๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านหนองอ้ายแท่น หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๒๐๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านศาลาธรรม หมู่ที่ ๑,๒ ระยะทาง ๓๐๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านสระหมื่นแสน หมู่ที่ ๙ ระยะทาง ๑๕๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายหน้า อบต. หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๖๕ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายหน้าศาลาเอนกประสงค์ หมู่ที่ ๗ ระยะทาง ๑๗๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กพร้อมฝังท่อบ้านนายผิน หมู่ที่ ๗ ระยะทาง ๑๘๓ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านนายรอด หมู่ที่ ๔ ระยะทาง ๘๑ เมตร

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านนายเฉลียว หมู่ที่ ๔ ระยะทาง ๗๕ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านนายภาส หมู่ที่ ๘ ระยะทาง ๑๑๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายหน้า รพ.สต.บ้านใหม่ หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑,๔๒๕ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านนายจ้อง หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑๑๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านนายประเทือง หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑๑๕ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านนายชู หมู่ที่ ๘ ระยะทาง ๑๗๓ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายหนองหนูโฝง-ถนนชลประทาน หมู่ที่ ๘,๙ ระยะทาง ๑,๔๕๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายบ้านนายจ่าง หมู่ที่ ๓ ระยะทาง ๑๐๐ เมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายซอยประปา-บ้านนายสมศักดิ์ หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑๐๐ เมตร

#### ถนนหินคลุก จำนวน ๑ สาย

- ถนนกลางบ้านสระหมื่นแสน หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๑,๔๐๐ เมตร

#### ถนนลูกรัง จำนวน ๔๑ สาย

- ถนนสายริมคลองศาลาธรรม หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๔,๑๐๐ เมตร
- ถนนสายริมคลองไผ่ หมู่ที่ ๑-๒-๓ ระยะทาง ๗,๘๐๐ เมตร
- ถนนสายบ้านหนองอ้ายแท่น หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๒,๐๐๐ กิโลเมตร
- ถนนสายกลางบ้านหนองอ้ายแท่น หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๑,๔๐๐ เมตร
- ถนนสายหนองซี้ไก่ หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร
- ถนนสายชลประทาน ซ.๑ ขวา หมู่ที่ ๑-๒-๓ ระยะทาง ๗,๐๐๐ เมตร
- ถนนสายบ้านป่าหมาก - หนองอ้ายแท่น หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๑,๘๐๐ เมตร
- ถนนสายบ้านนายนิด - ทุ่งสงวน หมู่ที่ ๑ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร
- ถนนสายเหมืองมาบ หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร
- ถนนสายบ้านนายคลอง สงขวัญ หมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑๐๐ เมตร
- ถนนสายบ้านนายชู เรืองฤทธิ์ หมู่ที่ ๓ ระยะทาง ๑๖๐ เมตร
- ถนนสายบ้านนายชู หมู่ที่ ๓ ระยะทาง ๒,๐๐๐ เมตร
- ถนนวัดจาก หมู่ที่ ๓ ระยะทาง ๑,๖๔๐ เมตร
- ถนนสายบ้านนางอรุณ หมู่ที่ ๓ ระยะทาง ๑๑๐ เมตร
- ถนนสายบ้านนายนิยม ราชสงค์ หมู่ที่ ๓ ระยะทาง ๒๗๐ เมตร
- ถนนสายเลียบคลองผักกูด หมู่ที่ ๔ ระยะทาง ๑,๔๐๕ เมตร
- ถนนสายเลียบคลองผักกูด-ชลประทาน ซ.๓ ขวา หมู่ที่ ๔ ระยะทาง ๑,๔๘๐ เมตร
- ถนนสายบ้านปรีชา หมู่ที่ ๔ ระยะทาง ๖๒๐ เมตร
- ถนนสายรัตน - ชู หมู่ที่ ๔ ระยะทาง ๖๐๐ เมตร
- ถนนสายบ้านนายณรงค์ หมู่ที่ ๔ ระยะทาง ๕๐๐ เมตร
- ถนนสายขอบคลองฝั่งตะวันตก บ้านนายแปลก หมู่ที่ ๔ ระยะทาง ๑๐๐ เมตร
- ถนนสายเลียบคลองผักกูด - หัววัง หมู่ที่ ๕ ระยะทาง ๘๐๐ เมตร
- ถนนสายเหมืองมาบ-สระโหนดรอบ หมู่ที่ ๔,๕,๘ ระยะทาง ๔,๒๐๐ เมตร
- ถนนสายมาบหญ้าห้วย ๕-๖ หมู่ที่ ๔,๕,๘ ระยะทาง ๓,๕๐๐ เมตร
- ถนนสายนายตลอด หมู่ที่ ๖ ระยะทาง ๖๐๐ เมตร
- ถนนสายนายพัน หมู่ที่ ๖ ระยะทาง ๕๒๐ เมตร
- ถนนสายนายเคียง หมู่ที่ ๖ ระยะทาง ๑,๑๓๐ เมตร
- ถนนสายนายปรีชา หมู่ที่ ๖ ระยะทาง ๖๘๐ เมตร
- ถนนสายนายชาติ หมู่ที่ ๖ ระยะทาง ๖๘๐ เมตร

- ถนนสายนายผ่อง หมู่ที่ ๖ ระยะทาง ๖๔๐ เมตร
- ถนนสายนายวิรัตน์ หมู่ที่ ๗ ระยะทาง ๙๕๐ เมตร
- ถนนสายนายลาภ หมู่ที่ ๗ ระยะทาง ๙๐๐ เมตร
- ถนนสายบ้านนายกวน หมู่ที่ ๗ ระยะทาง ๙๐๐ เมตร
- ถนนสายชลประทาน ช.๓ ขวา หมู่ที่ ๔,๕,๖,๗ ระยะทาง ๔,๗๐๐ เมตร
- ถนนสายนานายชุม หมู่ที่ ๗ ระยะทาง ๘๖๐ เมตร
- ถนนซอยปรารถนา หมู่ที่ ๗ ระยะทาง ๑๔๐ เมตร
- ถนนสายเลียบคลองผักกูด หมู่ที่ ๘ ระยะทาง ๒,๘๐๐ เมตร
- ถนนสายเลียบคลองผักกูด หมู่ที่ ๘ ระยะทาง ๒,๘๐๐ เมตร
- ถนนสายนานายบัว หมู่ที่ ๘ ระยะทาง ๘๐๐ เมตร
- ถนนนายหนองหนูโฝง-คลองชลประทาน หมู่ที่ ๘ ระยะทาง ๒,๔๐๐ เมตร
- ถนนสายออกบ้านนายเดิม หมู่ที่ ๙ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร
- ถนนสายตกบ้านนายเดิม หมู่ที่ ๙ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีไฟฟ้าเข้าติดตั้งครบทั้ง ๙ หมู่บ้าน ครอบคลุมหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ของครัวเรือนทั้งสิ้น

#### ๕.๓ การประปา

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีประปาใช้ ๙ หมู่บ้าน คือหมู่ที่ ๑,๒,๔,๕,๖,๗,๘,๙ และการประปาส่วนภูมิภาค ๑ หมู่บ้านคือ หมู่ที่ ๓

#### ๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้เป็นโทรศัพท์เคลื่อนที่ติดตามตัวเป็นส่วนใหญ่

#### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ไม่มี

### ๔.๖. ระบบเศรษฐกิจ

#### ๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลบ้านใหม่ จะประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยแยกเป็นการเพาะปลูกพืชที่สำคัญคือ นาข้าว ทำไร่ ทำสวน

#### ๖.๒ การประมง

ทำการประมงพื้นบ้าน (ชายฝั่ง)

#### ๖.๓ การปศุสัตว์

ประชากรมีอาชีพอื่น นอกเหนือจากอาชีพเกษตรกรรม คือ การเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ ชนิดโค ชนิดสุกร ชนิดเป็ดไข่ ชนิดแพะ ชนิดไก่พื้นเมือง และการเลี้ยงสัตว์น้ำ ได้แก่ ชนิดปลาน้ำจืด ชนิดกุ้งกุลาดำ ชนิดปลานิล

#### ๖.๔ การบริการ

- |              |    |      |
|--------------|----|------|
| - บัณฑิต     | ๖  | แห่ง |
| - บัณฑิต     | ๑  | แห่ง |
| - ร้านซ่อมรถ | ๑  | แห่ง |
| - ร้านค้า    | ๕๙ | แห่ง |

## ๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพในตำบลบ้านใหม่

- กลุ่มส่งเสริมอาชีพทำนา หมู่ที่ ๒
- กลุ่มเลี้ยงปลาในกระชัง หมู่ที่ ๓
- กลุ่มทำนาเกษตรอินทรีย์ หมู่ที่ ๓
- กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรบ้านลานควาย หมู่ที่ ๖
- กลุ่มส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนบ้านชันาก หมู่ที่ ๗
- กลุ่มทำเครื่องแกง หมู่ที่ ๘
- กลุ่มทำดอกไม้จันทร์ หมู่ที่ ๙

## ๖.๖ แรงงาน

ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมง และมีแรงงานบางส่วนออกไปทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๗.๑ การนับถือศาสนา

ในตำบลบ้านใหม่ นับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐%

### ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

การจัดงานบุญ/งานประเพณีต่าง ๆ จะจัดกันตามความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติกันมาทุกปีและตามจารีตประเพณี เช่น

- งานสมโภชน์พ่อท่านเรือง
- วันสงกรานต์
- วันกตัญญูรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
- ประเพณีลอยกระทง
- งานสมโภชน์ทวดเจียม

### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนในพื้นที่ยังใช้ภาษาถิ่นอยู่

### ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๘.๑ น้ำ

- ทะเลสาบสงขลา ลักษณะเป็นน้ำจืด น้ำกร่อย และน้ำเค็ม
- คลอง ๖ แห่ง
- ห้วย ๑ แห่ง

### ๘.๒ ป่าไม้

ส่วนใหญ่จะเป็นป่าชายเลน เช่น ไม้โกงกาง ลำพู ลำแพน

### ๘.๓ ภูเขา

ไม่มี

### ๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลบ้านใหม่ ยังมีสภาพที่ค่อนข้างสมบูรณ์ ยังเป็นธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

## ๑๐. อื่น ๆ (ถ้ามีระบุด้วย)

- ไม่มี

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลบ้านใหม่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสามารถสรุปและแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

รายละเอียดของสภาพปัญหาของตำบลบ้านใหม่และความต้องการของประชาชน สามารถสรุปได้ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- โครงสร้างพื้นฐานยังไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ไม่สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนให้มีความเจริญในด้านต่าง ๆ ในอนาคตได้ เช่น ถนนสายเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน เนื่องจากพื้นที่ตำบลบ้านใหม่มีพื้นที่กว้างทำให้การเดินทางมีระยะทางที่ยาวตามขนาดพื้นที่ ทั้งในการเดินทางในชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพ

- ระบบสาธารณูปโภค ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา ต้องดำเนินการในพื้นที่ที่มีอาณาเขตกว้างซึ่งต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ รวมทั้งการซ่อมแซมที่มากด้วย และการปรับปรุงการให้บริการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และสร้างความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

- พื้นที่ที่มีสภาพเป็นที่ราบลุ่ม ราบลุ่มริมทะเลสาบ

- แหล่งน้ำใช้ทางการเกษตรยังมีไม่เพียงพอ ฯลฯ

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม ขาดการบริหารจัดการที่ดี ทำให้การส่งเสริมอาชีพยังไม่ดีเท่าที่ควร ผลผลิตทางการเกษตรราคาถูก ขาดการรวมตัวด้านการตลาด ทำให้ราคาผลผลิตตกต่ำ รวมทั้งประชาชนยังต้องพึ่งพาสินค้าอุปโภคบริโภค และสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาแพง

#### ๓. ด้านสังคม

- การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการรวมกลุ่มกัน ขาดผู้นำที่มีความรู้ ขาดทักษะด้านการจัดการ ขาดทีมงานที่มีคุณภาพ ประชาชนวัยทำงานบางส่วนจะไปประกอบอาชีพในตัวเมือง คนวัยเด็กและวัยสูงอายุจะอยู่ในพื้นที่เกือบทุกครัวเรือน

- การจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและปัญหายาเสพติดยังระบาดในกลุ่มเยาวชน ประชาชน ฯลฯ



#### ๔. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

-กลุ่มผู้นำชุมชน ประชาชนแกนนำ และประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจหรือเข้าใจไม่ถูกต้อง เรื่องการเมืองที่ถูกต้อง การกระจายอำนาจ และการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น และยังไม่เข้าใจระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ

-ผู้นำชุมชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ความรับผิดชอบ ในบทบาทและหน้าที่

-องค์กรขาดการบริหารจัดการที่ดี อย่างเป็นระบบ

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-ขาดการดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในพื้นที่ มีการใช้สารเคมีในประกอบอาชีพจนอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชนในอนาคต

-ปัญหาวัชพืชในคูคลองธรรมชาติเกิดขึ้นรวดเร็วและจำนวนมากต้องใช้งบประมาณสูงในการกำจัดวัชพืช ฯลฯ

#### ๖. ด้านการสาธารณสุข

-บุคลากรที่เกี่ยวข้องยังมีน้อย การส่งเสริมสุขภาพ พลาสมา ยังไม่ครอบคลุมและต่อเนื่อง

-สถานที่ อุปกรณ์ในการให้บริการมีไม่เพียงพอ

-ปัญหาเรื่องการป้องกันแหล่งเพาะพันธุ์ยุงในพื้นที่

-ปัญหาเรื่องโรคระบาดใหม่ ฯลฯ

#### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

-ขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

-ขาดการส่งเสริม พัฒนา ฟื้นฟู รักษาวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการให้มีถนนใช้ในสภาพที่ดี สามารถสัญจรไปมาได้โดยสะดวก ครอบคลุมทั่วพื้นที่

- ต้องการให้มีระบบโทรคมนาคม การสื่อสาร เทคโนโลยีที่ทันสมัย

- ต้องการให้มีระบบประปาที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

- ต้องการให้มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง

#### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการให้ผลผลิตทางด้านเกษตรมีราคาสูงขึ้น

- ต้องการให้มีตลาดรับซื้อสินค้าเกษตรในบริเวณใกล้เคียง

- ต้องการรับการส่งเสริม สนับสนุน อาชีพอย่างครบวงจร

- ต้องการให้มีการจ้างงานในพื้นที่มากขึ้น

- ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านอาชีพรองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

**๓. ความต้องการด้านสังคม**

- ต้องการให้ประชาชนในพื้นที่ให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมของแต่ละหมู่บ้าน และขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ต้องการแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ต้องการให้สังคมสงบเรียบร้อย

**๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร**

- ต้องการให้มีระบบการเมืองที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีธรรมาภิบาลในการบริหารงานของหน่วยงาน
- ต้องการการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

**๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ต้องการให้ประชาชนร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในพื้นที่ ลดการใช้สารเคมีในประกอบอาชีพ
- ต้องการให้มีการกำจัดวัชพืชในคู คลอง และเหมืองส่งน้ำต่าง ๆ ตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง และเกิดประโยชน์
- ต้องการให้มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข**

- ต้องการให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาไข้เลือดออก และโรคที่มียุงเป็นพาหะ
- ต้องการให้มีการป้องกันปัญหาโรคระบาดต่างๆ
- ต้องการให้มีการรณรงค์ และสร้างความเข้าใจเรื่องปัญหายาเสพติด
- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และความเข้าใจในปัญหาเรื่องโรคเอดส์

**๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- ต้องการให้มีการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐาน และทันสมัย มีประสิทธิภาพ
- ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมในงานประเพณีต่างๆ ที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมต่างๆ มากขึ้น
- ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านกิจกรรม การกีฬา นันทนาการ ต่าง ๆ
- ต้องการให้มีสนามเด็กเล่น สนามกีฬา และสวนสาธารณะ เพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ต้องการให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม , พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

### สรุปสาระสำคัญการกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๖) การสาธารณูปการ

#### ๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพประชาชน

- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนา และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริหารแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**วิสัยทัศน์** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

“พัฒนาคุณภาพชีวิต บนพื้นฐานของความพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม สืบสานวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมสาธารณูปการ”

**ยุทธศาสตร์**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอทันสมัย
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งเสริมด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการชุมชน/สังคมและความมั่นคงปลอดภัย
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การเมือง การบริหารจัดการ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเอาไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอทันสมัย**

๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม ด้านการไฟฟ้า ด้านประปา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและปรับปรุงภูมิทัศน์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งเสริมด้านการศึกษา**

๑. ส่งเสริมการสาธารณสุข และบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง
๒. ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และประชาชนผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์
๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการกีฬาทุกระดับ
๕. ส่งเสริมด้านการศึกษาทุกระดับ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดการชุมชน/สังคมและความมั่นคงปลอดภัย**

๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว และสังคมในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒ จัดระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน**

๑ อนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว**

๑ ส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

๑. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเมืองการบริหารจัดการ

๑. ส่งเสริมระบบการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๒. ปรับปรุงประสิทธิภาพการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการบริการสาธารณะให้มีคุณภาพ
๓. การพัฒนา ปรับปรุง จัดหา เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (อุปสรรค) ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอทันสมัย

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/ อุปสรรค (Threat)
๑. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. มีระบบการชลประทานขนาดใหญ่สามารถส่งน้ำเพื่อใช้ในการทำการเกษตรได้ตลอด ทั้งปี ๓. ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณ ๔. นักการเมืองท้องถิ่นรู้ปัญหาท้องถิ่นดี ๕. ประชาชนมีส่วนร่วมกับท้องถิ่นโดยผ่านเวทีประชาคม	๑. ถนนส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐาน ๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัด ๓. สระน้ำส่วนใหญ่อยู่ในสภาพตื้นเขิน ๔. ไฟฟ้าสาธารณะบริเวณทางสาธารณะไม่ครอบคลุมทั่วพื้นที่อย่างเพียงพอและเหมาะสม	๑. มีพรบ.กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นบริหารท้องถิ่นเอง ๒. มีการถ่ายโอนบุคลากรภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่น ๓. มีการพัฒนาลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ๔. มีสำนักงานชลประทานที่ ๑๖ โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ระโนด - กระแสสินธุ์ ตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านขาว อำเภอรโนด ทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน	๑. รัฐบาลขาดความจริงในการกระจายอำนาจ เช่น การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากร ๒. การโอนเงินรายได้ให้ท้องถิ่นเป็นไปอย่างล่าช้า ๓. การพัฒนาพื้นที่ไม่เป็นไปตามแผนงาน สภาพปัญหาเร่งด่วนยังมีมาก ๔. พื้นที่มีอาณาบริเวณกว้าง มีถนนสายรองหลายสาย

๒.ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งเสริมด้านการศึกษา

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/ อุปสรรค (Threat)
<p>๑. สถาบันครอบครัวเป็นลักษณะครอบครัวขยายระบบเครือญาติ ที่เข้มแข็งรักพวกพ้อง</p> <p>๒. ไม่มีความขัดแย้งทางศาสนา</p> <p>๓. ประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณริมทะเลสาบสงขลาซึ่งมีระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมที่ดี</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสำคัญต่อการศึกษา</p>	<p>๑. โครงการ/กิจกรรมและงบประมาณในการส่งเสริมและให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการค่อนข้างน้อย</p> <p>๒. คุณภาพการศึกษา ยังอยู่ในระดับต่ำ และขาดการต่อยอดเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว</p> <p>๓. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ จะเน้นการรักษาพยาบาล</p>	<p>๑. รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในเรื่องการแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาเสพติดการศึกษา และปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๒. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น</p>	<p>๑. รัฐบาลถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นล่าช้าทำให้เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชน</p> <p>๒. การดำเนินงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๓. การดำเนินงานของส่วนราชการขาดการบูรณาการในแก่งกิจกรรมทำให้เกิดปัญหาต่างคนต่างทำ และสร้างความสับสนให้กับประชาชน</p>

๓.ด้านการจัดการชุมชน/สังคมและความมั่นคงปลอดภัย

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/ อุปสรรค (Threat)
<p>๑. ผู้บริหารมีนโยบายรักษา ความสงบเรียบร้อยของชุมชน</p> <p>๒. สภาพพื้นที่ยังเป็นชนบท ง่ายต่อการจัดระเบียบชุมชน</p> <p>๓. ผู้นำชุมชน ให้ความร่วมมือและปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง</p>	<p>๑. สังคมเป็นระบบอุปถัมภ์ยึดถือพวกพ้องโดยยึดเหตุผลเป็นรอง</p> <p>๒. สังคมไม่เข้มแข็งในการแก้ไขปัญหาต่างๆ</p>	<p>๑. กฎหมายกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการดูแลชุมชนได้มากขึ้น</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง</p>	<p>๑. รัฐบาลถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นล่าช้าทำให้เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชน</p> <p>๒. การดำเนินงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๓. กฎหมาย และระเบียบในการดูแลความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน มีการทับซ้อนเรื่องอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานราชการต่างๆ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>

๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/ อุปสรรค (Threat)
<p>๑. ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. พื้นที่ตำบลบ้านใหม่ตั้งอยู่รอบบริเวณลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ที่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์</p>	<p>๑. มีการทิ้งน้ำเสียลงสู่ทะเลสาบสงขลา</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่จะดำเนินการด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ยังไม่มีการจัดทำแผนแม่บทการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน</p> <p>๔. เกษตรกรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สารเคมีในแปลงเกษตร</p> <p>๕. ยังขาดกิจกรรมในการรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง</p> <p>๖. ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง</p>	<p>๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นจัดการบริหารทรัพยากรธรรมชาติเองได้มากขึ้น</p> <p>๒. การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งมีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด และประเทศ</p>	<p>๑. แนวโน้มประชากรเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. ทรัพยากรป่าไม้มีแนวโน้มลดลงทุกปี</p> <p>๓. ประชากรยากจนเป็นตัวเร่งให้มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. การทำงานของหน่วยราชการที่แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการต่อเนื่อง</p> <p>๕. ประชาชนยังขาดความรู้สึกรักท้องถิ่น รักษาสิ่งแวดล้อม</p>



๕.ด้านเศรษฐกิจ อาชีพ และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/ อุปสรรค (Threat)
<p>๑. เกษตรกรในชุมชนมีองค์ความรู้ในการผลิตสินค้าการเกษตร</p> <p>๒. สภาพพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำการเกษตร โดยเฉพาะการทำนา ปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ ประมง</p> <p>๓. มีแหล่งน้ำสาธารณะที่อุดมสมบูรณ์และอยู่ใกล้กับโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาแหล่งน้ำระโนด-กระแสดลธิ์ทำให้มีน้ำเพียงพอต่อการทำการเกษตร</p>	<p>๑. การประกอบอาชีพทางการเกษตรใช้ต้นทุนในการผลิตสูงและผลผลิตได้ราคาต่ำ</p> <p>๒. ในฤดูน้ำหลากจะมีน้ำท่วมพื้นที่ทางการเกษตร</p> <p>๓. เกษตรกรยังคงใช้สารเคมี,ปุ๋ยเคมีมากในการผลิตภาคการเกษตรก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและสภาพแวดล้อม</p> <p>๔. ค่านิยมของเยาวชนในการทำการเกษตรลดลง</p> <p>๕. เกษตรกรขาดองค์ความรู้ในการทำเกษตรอย่างยั่งยืน ขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการทางการตลาด</p>	<p>๑. นโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลโดยยึดหลักแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒. กระแสเสริมสร้างสุขนิสัยการบริโภคพืชผักปลอดสารพิษ</p> <p>๓.การกระจายอำนาจมีเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๔. เส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถเชื่อมต่อเดินทางไประหว่างจังหวัดได้ง่าย และรวดเร็ว</p>	<p>๑. ปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย, ภัยแล้ง, น้ำท่วมก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒. พฤติกรรมอุปโภคบริโภคที่ฟุ่มเฟือย เน้นวัตถุนิยม</p> <p>๓.ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๔. ปัญหาเรื่องราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เกษตรกรไม่ได้เป็นผู้กำหนดราคาสินค้าเกษตร ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร</p> <p>๕. นโยบายด้านการบริหารงบประมาณของรัฐบาลที่จัดสรรให้กับหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อพัฒนาตำบลมีไม่เพียงพอ</p>

๖.ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/ อุปสรรค (Threat)
๑. ตำบลบ้านใหม่มีศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ที่สามารถอยู่ร่วมกัน ได้อย่างสงบสุข	๑. ไม่มีแผนแม่บทในการ พัฒนาการบริหาร ๒. บุคลากรยังขาดการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓. บุคลากรยังมีไม่เพียงพอ ต่อการกิจ ๔. บุคลากรขาดการกำหนด เป้าหมายองค์กรร่วมกันเพื่อ ก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรที่ทรง ประสิทธิภาพ	๑. รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน เอื้ออำนวยต่อการปฏิรูป วัฒนธรรม ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับ ปัจจุบันมีการฟื้นฟู บทบาทของสถาบัน ศาสนาปลูกฝังค่านิยม จิตสำนึก และการสืบสาน วัฒนธรรมต่าง ๆ	๑. มีข้อจำกัดด้านการ ถ่ายทอดวัฒนธรรม เพราะ ผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรมภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมีน้อย ๒. หลักสูตรการศึกษา ไม่ให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่าง จริงจัง ๓. กระแสโลกาภิวัตน์ใน ยุคโลกไร้พรมแดนทำให้ คนละทิ้งวัฒนธรรม ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นเดิม ๔. ข้อจำกัดด้าน งบประมาณในการส่งเสริม ฯ

๗.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/ อุปสรรค (Threat)
๑. มีอุปกรณ์ในการทำงานอย่าง เพียงพอ ๒. มีการบริการประชาชนที่ รวดเร็วเป็นกันเอง ๓. ประชาชนมีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๔. นักการเมืองท้องถิ่นรู้ ปัญหาในท้องที่เป็นอย่างดี	๑. บุคลากรยังขาดการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากรยังมีไม่เพียงพอต่อ ภารกิจ ๓. ภาคประชาสังคม ขาดการรวมตัวในการทำงาน เพื่อสังคม	๑. มี พ.ร.บ.ว่าด้วยการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ๒. มีองค์กรอิสระตรวจสอบการ ทุจริตคอร์รัปชันตามรัฐธรรมนูญ ได้แก่ ปปช. คณะกรรมการตรวจ เงินแผ่นดิน เป็นต้น ๓. ภาคราชการมีมาตรการ ระเบียบ ข้อกฎหมายในการ รณรงค์ เช่น มาตรการประเทศ ไทยใสสะอาด พ.ร.บ.ข้อมูล ข่าวสารของทางราชการ เป็นต้น	๑. ระบบอุปถัมภ์ สังคมเน้นอาวุโส เอื้ออำนวยให้แก่พวก พ้องเข้ามามีอำนาจ ๒. พลังประชาชน อ่อนแอ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๑. การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอทันสมัย	๑) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่ สาธารณะยังไม่สามารถ ดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่ สาธารณะในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบล	- ทางและที่ สาธารณะมีแสงสว่าง เพียงพอประชาชน ได้รับความสะดวกใน การสัญจรไปมาและ ป้องกันการเกิด อาชญากรรมได้
	๒) ประชาชนต้องการ เส้นทางในการสัญจรไปมา เพิ่มมากขึ้นและ อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่ สาธารณะ จะดำเนินการได้ ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคม ที่เป็นสาธารณะ และประชาชนมี ความต้องการให้ ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการ คมนาคมเพียงพอ และ ประชาชนได้รับ ความสะดวกในการ สัญจรไปมา
๒. ด้านพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี และส่งเสริมด้าน การศึกษา	๑) มีการระบาดของโรค อุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล	ในพื้นที่ไม่มีการ ระบาดของโรคอุบัติ ใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๒) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย เอดส์ และผู้ด้อยโอกาส		- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และ ผู้ด้อยโอกาสในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบล	ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และ ผู้ด้อยโอกาสได้รับ การช่วยเหลือดูแล
	๓) ประชาชนไม่มีอาชีพ ขาดรายได้ที่แน่นอน	-คุณภาพชีวิต	-ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบล	ประชาชนมีรายได้ เพิ่มมากขึ้น สามารถ ประกอบอาชีพหลัง ฤดูทำนาได้

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ข้อบ่งชี้และปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๓. ด้านการจัดการ ชุมชน/สังคมและ ความมั่นคง ปลอดภัย	๑) การจราจรบนถนนมีเพิ่ม มากขึ้นอาจทำให้เกิด อุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจร ไปมาบนถนน	มีระบบควบคุม การจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟ จราจรเพื่อเตือนให้ ระมัดระวัง
	๒) มีการทำลายและลัก ขโมยทรัพย์สินของ ประชาชนและราชการ รวมทั้งเกิดการทะเลาะ วิวาทกันในชุมชน	- การรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของ ประชาชน	- ประชาชนและ ส่วนราชการ	- มีการป้องกันและ รักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนและ ส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจร ปิด การให้ผู้นำ อป พร. ควบคุมและ ระงับเหตุทะเลาะวิวาท
๔. ด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน	๑) ภาวะโลกร้อน	- สิ่งแวดล้อม	- พื้นที่ในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบล	- ปัญหาเรื่องภาวะ โลกร้อนลดน้อยลง
	๒) ปริมาณสัตว์น้ำใน ทะเลสาบ	- สิ่งแวดล้อม	- ทะเลสาบสงขลา	- สัตว์น้ำในทะเลสาบ มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น
๕. ด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว	๑) กลุ่มอาชีพ	- การค้า	- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบล	- มีรายได้เสริม

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้ม อนาคต
๖. ด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นถูกกลืนเลือน ไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ถูกกลืน เลือนไปมาก	- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบล	- ยกย่อง เชิดชูคนดี หรือปราชญ์ชาวบ้าน ในโอกาสต่างๆ เพื่อ เป็นตัวอย่างแก่ เยาวชนและ ประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูก กลืนและคงอยู่สืบไป
๗. ด้านการเมือง การ บริหารจัดการ	๑) ระบบการเมืองการ ปกครอง	-การเมือง	ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบล	-ส่งเสริมระบบ การเมืองการ ปกครองในระบบ ประชาธิปไตย ระดับ ท้องถิ่น และ ระดับชาติ

## ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาเขน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

### การกิจรอง

๑. ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข
๒. ส่งเสริมการกีฬา
๓. ส่งเสริมการเกษตร
๔. ส่งเสริมสนับสนุนแก่กลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ

ฯลฯ

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และได้กำหนดโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม, หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา คือ พนักงานส่วนตำบล ๒๔ อัตรา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในสำนักงานปลัด ,กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติหน้า ภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้อง ขอกำหนดตำแหน่ง ขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไข ปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ แผนงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b>	
๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน	๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกในข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	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	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
<b>กองคลัง (๐๔)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	 ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑  ๑ ๑	 ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑  ๑ ๑	 ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑  ๑ ๑	 ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑  ๑ ๑	 - - - - - - -  - -	 - - - - - - -  - -	 - - - - - - -  - -	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) นายช่างไฟฟ้า (ปจ./ชง.) เจ้าพนักงานประปา (ปจ./ชง.) <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า คนงาน คนงาน (พนักงานผลิตน้ำประปา) คนงาน (พนักงานจดมาตรวัดน้ำ)	 ๑ - ๒ ๑ ๑  ๑ - ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	 ๑ ๑ ๒ ๑ ๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	 ๑ ๑ ๒ ๑ ๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	 ๑ ๑ ๒ ๑ ๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	 - ๑ - - -  - ๑ - - - - -	 - - - - -  - - - - - -	 - - - - -  - - - - - -	
<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b> นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	 ๑ ๑  ๑ ๑  ๒ ๒	 ๑ ๑  ๑ ๑  ๒ ๒	 ๑ ๑  ๑ ๑  ๒ ๒	 ๑ ๑  ๑ ๑  ๒ ๒	 - -  - -  - -	 - -  - -  - -	 - -  - -  - -	
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๒</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

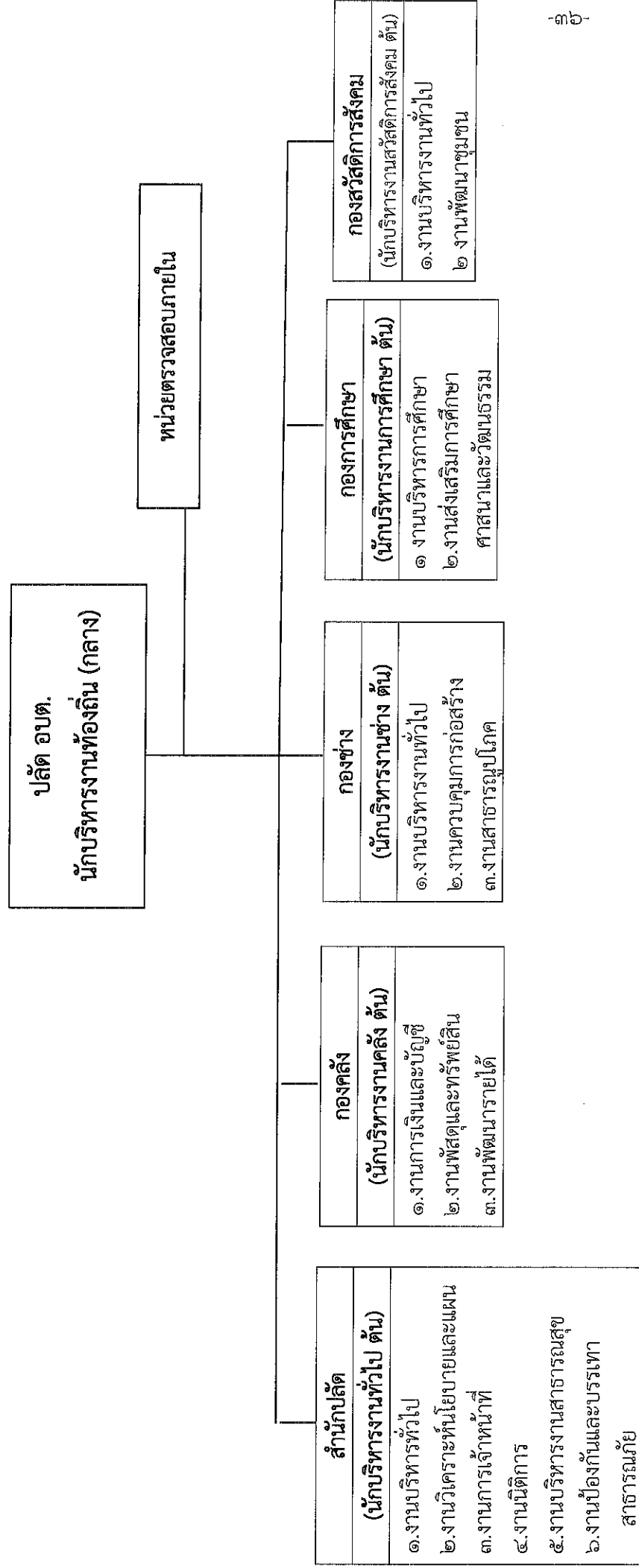
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่มขึ้น/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต. (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐,	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๘๐๖,๗๒๐	
ส่วนที่ต้องยกกับบริการส่วนตำบล (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๖,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๗๑,๒๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๓๘๘,๔๕๐	๔๑๖,๑๖๐	
๕	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๔๐	๙,๖๐๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๘๘๐	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๔๐	๙,๖๐๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๘๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๙๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๒๐	๘,๒๔๐	๘,๐๐๐	๒๑๓,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๙๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	
พนักงานจ้าง																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๙๒๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๗๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๖,๑๖๐	
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๕)																		
๑๒	ผอ.กองคลัง (บริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๖,๘๒๐	๔๙๖,๘๒๐	
๑๓	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๖,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๒๐	๖,๐๐๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๒๐	๖,๐๐๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๕๑,๑๖๐	๓๕๖,๐๘๐	
พนักงานจ้าง																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑	๑	๑๘๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๘๐	๗,๖๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๑๒๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๐	๖,๔๘๐	๖,๓๒๐	๑๖๖,๕๘๐	๑๗๒,๖๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่อุปจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะใช้ ใน่งระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าล่งคน เเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ยที่เพิ่มขึ้น			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๑๕๕)																
๒๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๖,๔๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๐๐	๓๗๙,๓๒๐	
๒๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๓๗๙,๓๒๐	
๒๕	เจ้าพนักงานประจำ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๗,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๗๙,๓๒๐	
พนักงานจ้าง																
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	๑	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๓๘๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๓๗๙,๓๒๐	
๒๙	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๓๗๙,๓๒๐	
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	๐	๐	๐	๓๗๙,๓๒๐	
๓๑	พนักงานควบคุมครัวน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๓๗๙,๓๒๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕๕)																
๓๒	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๙๖,๘๘๐	
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๙๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๕๙๖,๘๘๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	เงิน
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																
๓๘	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๘,๒๔๐	
๓๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๒๔๐	
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑		๐	๐	๑	๑	๑	+	๑	๒๔๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๔๑๖,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																
๔๑	ผ.ข.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๔๑๖,๒๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
	รวม		๑๒	๓๓๓	๘,๑๙๐,๘๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๘๐๒,๗๕๐	๓๓๓,๘๖๐	๓๓๓,๖๖๐	๑๑,๐๖๐,๕๔๐	๑๑,๔๐๐,๑๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑,๖๐๖,๔๗๖	๑,๖๕๐,๐๕๕	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๒,๓๑๘,๘๑๖	๑๓,๐๕๐,๒๑๕	
																๓๓๓,๐๓๓	๓๓๓,๐๓๓	

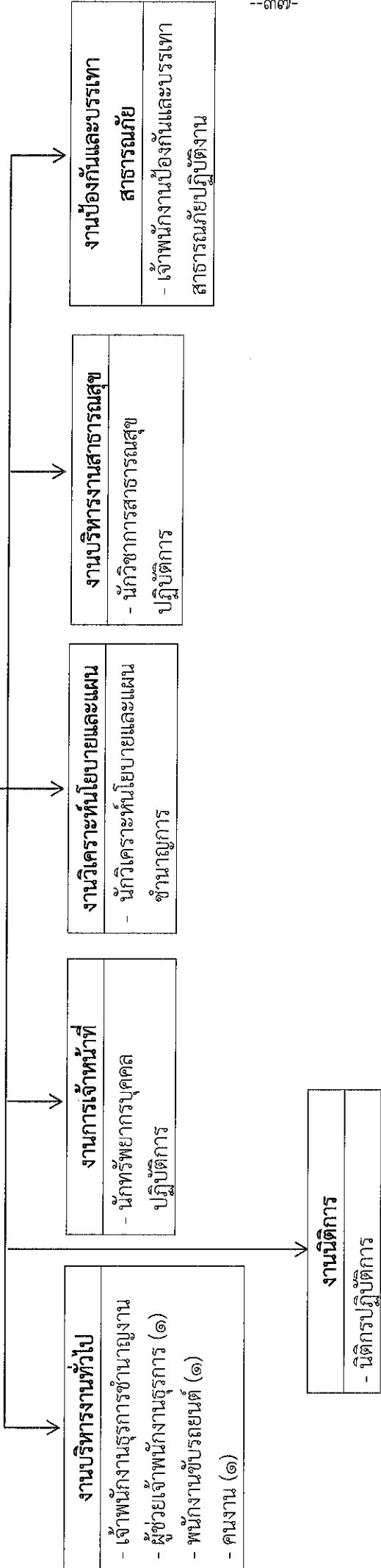
# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

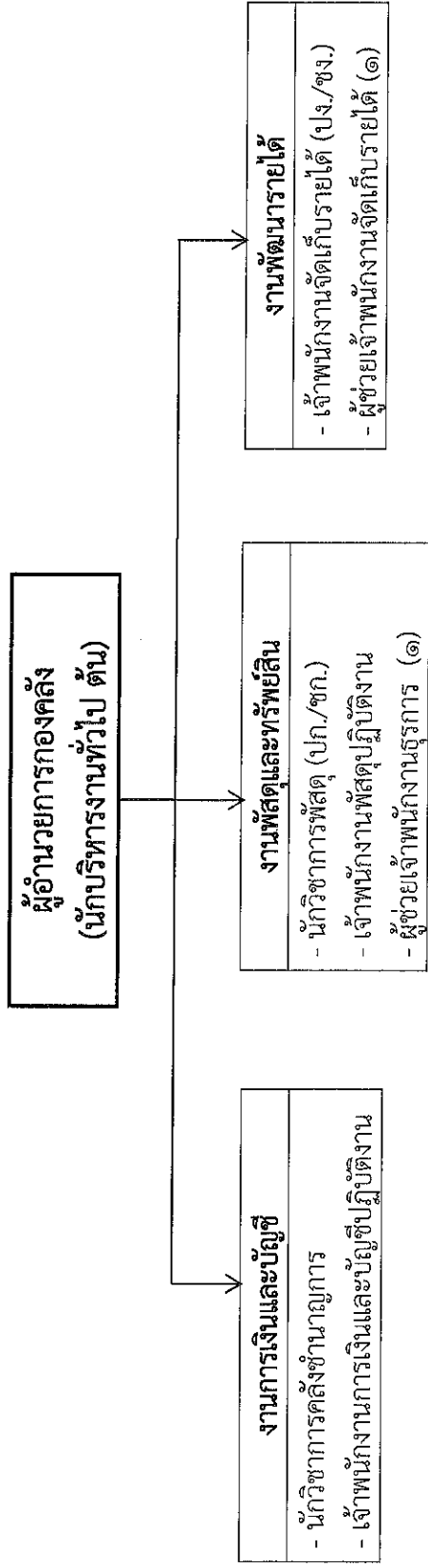


โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)



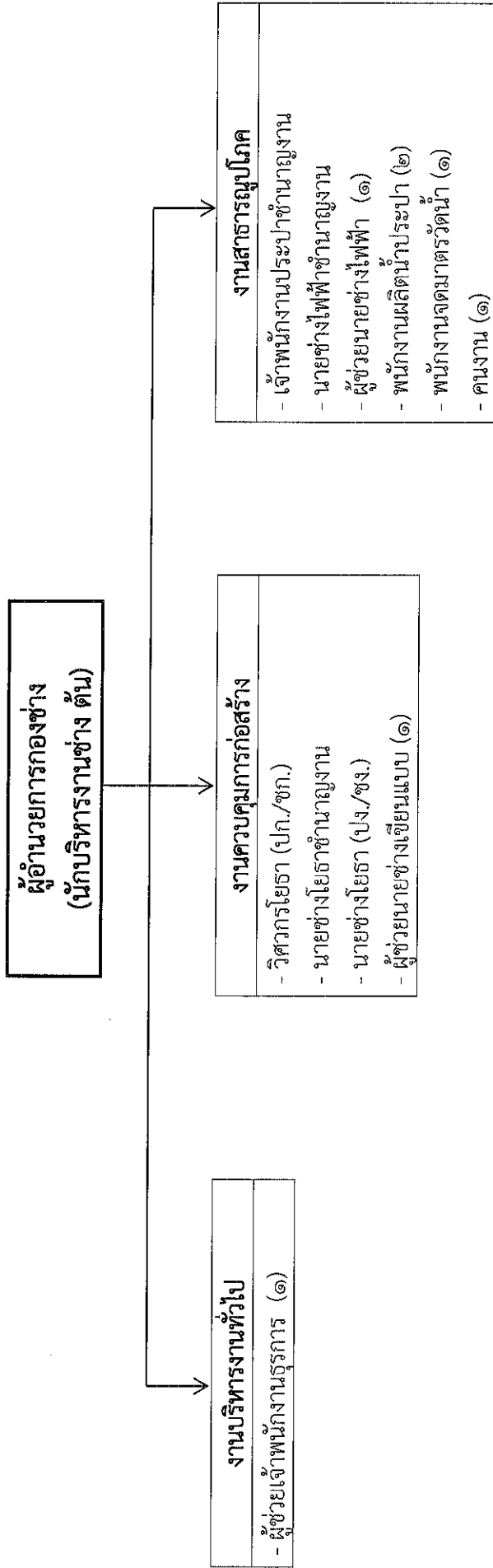
## โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวนอัตราทั้งหมด	๓	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๘
จำนวนที่มีคนครอง	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๕
จำนวนอัตราว่าง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓



โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ					อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวนอัตราทั้งหมด	๑	๔	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๔	๑๓
จำนวนที่มีคนครอง	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๔	๙
จำนวนอัตราว่าง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ต้น)

งานบริหารการศึกษา									
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)									

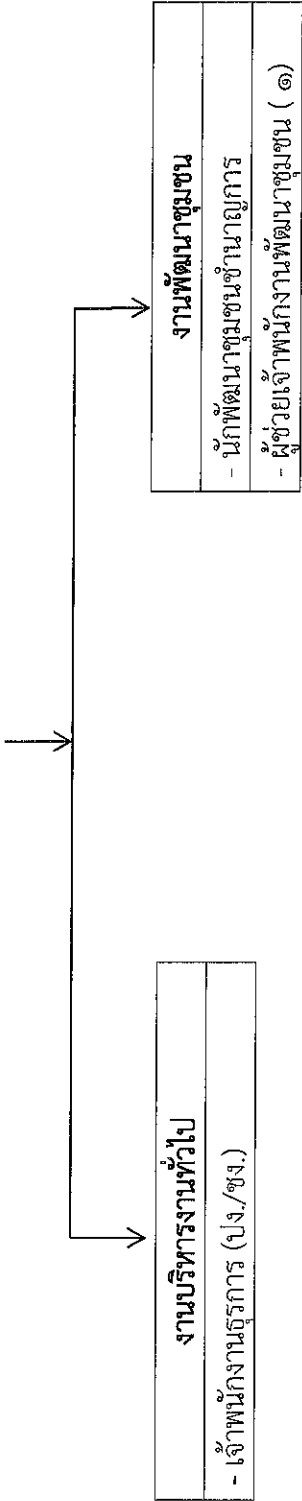
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ									

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ทว.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชค.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๒	๖
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๕
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑

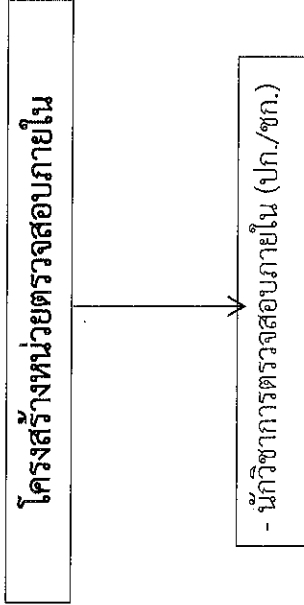
ประเภท	บริหารการศึกษา	ครู	ครูผู้ช่วย	รวม
จำนวนอัตราทั้งหมด	๑	๑	-	๒
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	-	๑
จำนวนอัตราว่าง	๑	-	-	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น)



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวนอัตราทั้งหมด	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๔
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓
จำนวนอัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ตัน	กลาง	สูง					
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ดำรงตำแหน่ง)	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ		
๑	นางสาวธารพร สุกุลรัตน์	ป.โท	๕๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๗๕๖,๕๕๐	
สำนักปลัด												
๒	นางสาวจินตนา คงอินทร์	ป.โท	๕๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๗,๗๒๐	
๓	นายอภิชาติ แด่มประเสริฐ	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐	-	๒๔๕,๒๘๐	
๔	นางวัชรภรณ์ รัตติโชติ	ป.โท	๕๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๐๙,๓๒๐	-	๔๐๙,๓๒๐	
๕	นางสาววิมลพรรณ เพ็ชรรัตน์	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐	-	๑๘๕,๐๔๐	
๖	นางสาวชณนพร เทพจันทร์	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐	-	๑๘๕,๐๔๐	
๗	นางอภิมย์ จันทรมิตร	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๕๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑๙๕,๒๘๐	-	๑๙๕,๒๘๐	
๘	นายชนะชัย ทวนนทร์	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๕๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๙๖,๖๔๐	-	๑๙๖,๖๔๐	
พนักงานจ้าง												
๙	นางสาวสุนิลา เมืองจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๐๔๐	-	๑๖๑,๐๔๐	
๑๐	นายไพศาล ศรีอ่อน	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	
๑๑	นางสุพธิยาพร วงศ์สุวรรณ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ดำรงตำแหน่ง)	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	-	-	๕๗-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๗-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๑๒	นางสาวศิริโคม สายสมุทร	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๔-๒๑๑๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๕๗-๓-๐๔-๒๑๑๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๓	-	-	๕๗-๓-๐๔-๒๑๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ ช.ก	๕๗-๓-๐๔-๒๑๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔	นางสาววิภากรัตน์ ขอบงาม	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๕๗-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ดำรงตำแหน่ง)	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นางสาวจุริดา รอราม	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ.	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ.	๑๔๐,๔๐๐	-	๑๔๐,๔๐๐
๑๖	นางสาวเฉลิม มาแก้ว	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ข.จ.	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ข.จ.	๓๓๕,๕๒๐	-	๓๓๕,๕๒๐
<b>พนักงานจ้าง</b>											
๑๗	นางสาวศิริพร ไผ่แสน	ป.ตรี	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๐๘๐	-	๑๔๓,๐๘๐
๑๘	นางสาวนาถยา มากศรี	ปวส.	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๘๐๐	-	๑๖๐,๘๐๐

### กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ดำรงตำแหน่ง)	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	-	-	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒๐	-	-	-	-	-	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ ข.ก	๓๓๕,๓๒๐	-	(ว่างเดิม)
๒๑	นายวิรัตน์ เทพรสงค์	ปวส.	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ข.จ.	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ข.จ.	๓๓๕,๕๒๐	-	๓๓๕,๕๒๐
๒๒	-	-	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก/ ข.จ.	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก/ ข.จ.	๒๔๔,๙๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒๓	นายไกรสร เอียดเนตร	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ข.จ.	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ข.จ.	๒๖๘,๘๘๐	-	๒๖๘,๘๘๐
๒๔	นายสมภพ วัฒนพรหม	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ข.จ.	๕๗-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ข.จ.	๓๒๔,๓๖๐	-	๓๒๔,๓๖๐

### พนักงานจ้าง

๒๕	นายสมภพ อินฤทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๔,๕๒๐	-	๑๖๔,๕๒๐
๒๖	นางกาญจนา จุลเสวต	ป.ตรี	-	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	-	-	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	-	๑๖๕,๔๘๐	-	๑๖๕,๔๘๐
๒๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นายวัชรินทร์ ไชยชนะ	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางสาวเพ็ญภา อองอาจ	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นางเกศินี เอียดเหลือ	ปวส.	-	พนักงานจดมাত্রวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมাত্রวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ดำรงตำแหน่ง)	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๓๒	นางสาววิศรุต กระจ่าง	ป.โท	๕๗-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๕๗-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๕๒๕,๑๒๐
๓๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	นางสาวสุกัญญา อ่อนเกลี้ยง	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๕-๓๔๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๗-๓-๐๕-๓๔๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๕๔,๖๔๐	๑๕๔,๖๔๐
๓๕	นางขจิรวรรณ รงค์ทอง	ป.ตรี	๕๗-๓-๐๕-๒๖๖๐-๓๑๓	ครู	-	๕๗-๓-๐๕-๒๖๖๐-๓๑๓	ครู	-	๓๒๗,๗๒๐	๓๒๗,๗๒๐
พนักงานจ้าง										
๓๖	นางสาวนงเยาว์ แก้วไฟ	ป.ส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐
๓๗	นางจุติมา ขุนชำนาญ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๓,๖๔๐	๑๗๓,๖๔๐
๓๘	นางสาวปฐก ปะทีนโรจน์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ดำรงตำแหน่ง)	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๔๐	นายอรรมพ เพ็ชรกำเนิด	ป.โท	๕๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐
๔๑	นายสนั่น ล่องพริก	ป.ตรี	๕๗-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕๗-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐
๔๒	-	-	-	-	-	๕๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๙๗,๕๐๐	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง										
๔๓	นายบรรจง มาคำ	ป.ตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ดำรงตำแหน่ง)	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๔๓	-	-	๕๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก.	๕๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	(ว่างเดิม)

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล ให้ถือตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาเขน ได้มีกรอบ และแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาเขน ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงาน ตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาด และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๓. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๔. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๕. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๒๖ , ๒๒๗ , ๒๒๙ , ๒๓๑ , และ ๒๓๒ แห่งประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา (ก.อบต.จังหวัดสงขลา)  
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  
นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลในห้วง  
ระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นายธีระชัย พรรณราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง),	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) นิติกร (ปก./ชก.) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - -	
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - - - -	- - - - - - - - - -	- - - - - - - - - -	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า คนงาน คนงาน (พนักงานผลิตน้ำประปา) คนงาน (พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ)	๑ - ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	- ๑ - - - - - - ๑ - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - -	
<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b> นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น/ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) , <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ครู <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๒	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b> นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) , เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) , <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ ๑ - ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- - ๑ -	- - - -	- - - -	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ,	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๒</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่ ๕๑๔ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีความประสงค์จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) อาศัยอำนาจ ข้อ๑๒ , ข้อ๑๓ , ข้อ๑๔ , ข้อ๑๕ และข้อ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายธีระชัย พรรณราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



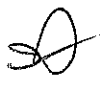


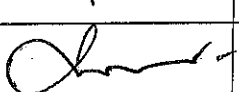
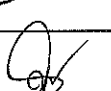

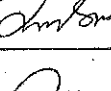
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายธีระชัย พรณราย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่		ประธานกรรมการ
๒.	นางสาวธราพร สกลรัตน์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓.	นายวีรศักดิ์ เพชรสงค์	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔.	นางสาววิตรี คงอินทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๕.	นางสาวศิริโดม สายสมุทร	นักวิชาการคลังชำนาญการ ได้รับมอบหมายแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖.	นายอรณพ เพ็ชรกำเนิด	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗.	นางสาวจินตนา คงอินทร์	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/ เลขานุการ
๘.	นายอภิชาติ แท้มประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๙.	นางอภิมย์ จันทรมิตร	เจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)  
วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๓๐ น.

นายธีระชัย พรรณราย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑  
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ อบต.บ้านใหม่ มีความประสงค์จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เพื่อรองรับ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

๑.๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ที่ ๕๑๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ

สำหรับการพิจารณาให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล

ที่ประชุม

รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

เลขานุการ

๔.๑ เรื่อง พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เลขานุการ

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

๑. สำนักปลัด จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล

๑.๑.๑) หัวหน้าสำนักปลัดนักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น
๑.๑.๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ระดับชำนาญการ
๑.๑.๓) นักทรัพยากรบุคคล	ระดับปฏิบัติการ
๑.๑.๔) นักวิชาการสาธารณสุข	ระดับปฏิบัติการ
๑.๑.๕) นิติกร	ระดับปฏิบัติการ
๑.๑.๖) เจ้าพนักงานธุรการ	ระดับชำนาญงาน
๑.๑.๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ระดับปฏิบัติงาน

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ

๑.๒.๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑.๒.๒) พนักงานขับรถยนต์

๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓.๑) คนงานทั่วไป

๒. กองคลัง จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล

๒.๑.๑) ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ว่าง)	
๒.๑.๒) นักวิชาการคลัง	ระดับชำนาญการ
๒.๑.๓) นักวิชาการพัสดุ	ตำแหน่งว่าง
๒.๑.๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ระดับปฏิบัติงาน
๒.๑.๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ตำแหน่งว่าง
๒.๑.๖) เจ้าพนักงานพัสดุ	ระดับปฏิบัติงาน

๒.๒ พนักงานจ้างภารกิจ

๒.๒.๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๒.๒.๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ ๒ อัตรา  
พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

๓.๑) พนักงานส่วนตำบล

- ๓.๑.๑) ผู้อำนวยการกองช่าง      นักบริหารงานช่าง      ระดับต้น (ว่าง)
- ๓.๑.๒) นายช่างโยธา ๒ อัตรา      ระดับชำนาญงาน ๑ อัตรา      ว่าง ๑ อัตรา
- ๓.๑.๓) นายช่างไฟฟ้า      ระดับชำนาญงาน
- ๓.๑.๔) เจ้าพนักงานประปา      ระดับชำนาญงาน

๓.๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๓.๒.๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๓.๒.๒) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๓.๓) พนักงานจ้างทั่วไป

- ๓.๓.๑) พนักงานผลิตน้ำประปา ๒ อัตรา      ว่าง ๑ อัตรา
- ๓.๓.๒) พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ
- ๓.๓.๓) คนงานทั่วไป

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา  
พนักงานครูส่วนตำบล ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

๔.๑) พนักงานส่วนตำบล

- ๔.๑.๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ      นักบริหารงานการศึกษา      ระดับต้น
- ๔.๑.๒) นักวิชาการศึกษา      ระดับปฏิบัติการ

๔.๒) พนักงานครูส่วนตำบล

- ๔.๒.๑) ครู ไม่มีวิทยฐานะ ๑ อัตรา

๔.๓) พนักงานจ้างภารกิจ

- ๔.๓.๑) ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา

๔.๔) พนักงานจ้างทั่วไป

- ๔.๔.๑) ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา      ว่าง ๑ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๕.๑) พนักงานส่วนตำบล

- ๕.๑.๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม      นักบริหารงานสวัสดิการสังคม      ระดับต้น

- ๕.๑.๒) นักพัฒนาชุมชน      ระดับชำนาญการ

๕.๒) พนักงานจ้างภารกิจ

- ๕.๒.๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพนักงานชุมชน

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๖.๑) พนักงานส่วนตำบล

- ๖.๑.๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน      ว่าง ๑ อัตรา

ที่ประชุม  
ประธานกรรมการ

รับทราบ  
ขอข้อมูลเกี่ยวกับการระงับค่าใช้จ่าย

เลขานุการ	สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๗๐
ที่ประชุม	รับทราบ
ประธานกรรมการ	สอบถามว่าหากส่วนราชการใดมีภาระงานเพิ่มขึ้นต้องการเพิ่มกรอบอัตรากำลังหรือไม่มีความจำเป็นต้องใช้กรอบอัตรากำลังในตำแหน่งที่ว่างแล้ว ก็สามารถเสนอยุบตำแหน่งได้ ก็ขอให้นำเสนอที่ประชุมในคราวนี้ได้เลย
หัวหน้าสำนักปลัด	สำนักปลัด ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบนี้
ที่ประชุม	รับทราบ
ผอ.กองช่าง	สำหรับกองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งที่จะเพิ่ม คือตำแหน่งวิศวกรโยธา และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นและเพื่อรองรับภารกิจเกี่ยวกับการคำนวณงานด้านวิศวกรรมโยธา การตรวจสอบโครงสร้างอาคาร ท่อระบายน้ำ ถนนสาธารณะ เป็นต้น ประกอบกับการออกแบบงานก่อสร้างและการควบคุมงานก่อสร้าง จำเป็นต้องมีผู้มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพด้านวิศวกรรมโยธา มารองรับการปฏิบัติงานดังกล่าว และงานด้านการเขียนแบบ ออกแบบต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติที่มีความสามารถเฉพาะด้านและความชำนาญงานสูงประกอบกับอัตรากำลังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
ที่ประชุม	รับทราบ
ผอ.กองการศึกษาฯ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบนี้
ที่ประชุม	รับทราบ
ผอ.กองคลัง	กองคลัง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบนี้
ที่ประชุม	รับทราบ
ผอ.กองสวัสดิการสังคม	สำหรับกองสวัสดิการสังคม ขอกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เพราะต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงานงานด้านธุรการ ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณร่างหนังสือ ติดต่อประสานงาน การจัดเก็บ ทำลาย หนังสือ การบันทึกข้อมูล และการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกองสวัสดิการสังคม อบต.บ้านใหม่ ยังไม่มีบุคลากรมารับผิดชอบงานดังกล่าวโดยตรง และเพื่อจะให้ผู้ปฏิบัติงานในสายงานพัฒนาชุมชน ได้ปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
ประธานกรรมการ	สอบถามที่ประชุมว่าเห็นชอบกับการขอกำหนด ตำแหน่งวิศวกรโยธา ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ตามที่กองช่างและกองสวัสดิการสังคม เสนอมาหรือไม่
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ
ประธานกรรมการ	ให้งานการเจ้าหน้าที่ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล กรณีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ว่าอยู่ที่ร้อยละเท่าไร
นักทรัพยากรบุคคล	สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ หลังจากที่มีการกำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา อยู่ที่ร้อยละ ๓๔.๒๒
ประธานกรรมการ	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินกว่าที่ กฎหมายกำหนด
ประธานกรรมการ	ดังนั้นจึงขอให้ทางเลขานุการจัดทำเอกสารนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดสงขลาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ประธานกรรมการ

เมื่อที่ประชุมไม่มีเรื่องอื่นที่จะเสนอผมขอขอบคุณผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน  
และขอปิดการประชุม

ปิดการประชุม

เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

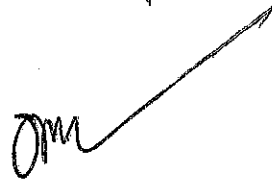


(นางสาวจินตนา คงอินทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด/เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายธีระชัย พรณราย)

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างฯ

ผู้ตรวจรับรองรายงานการประชุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

.....  
อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๒๖ , ๒๒๗ , ๒๒๙ , ๒๓๑ , และ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา (ก.อบต.จังหวัดสงขลา) ในการประชุมครั้งที่  
๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-  
๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตามระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายธีระชัย พรรณราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่ สข ๐๐๒๓.๒/ว ๘๗๒



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
จังหวัดสงขลา ตึกสรรพากร (หลังเก่า) ชั้น ๓  
ถนนราชดำเนิน สข ๙๐๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดสงขลา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด  
ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา (ก.อบต.จังหวัดสงขลา) ในการประชุม  
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ดังนี้

๑. รับทราบการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้วหรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา
๒. รับทราบรายงานตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างและวิธีการสรรหา จำนวน ๕ อัตรา
๓. เห็นชอบ(ร่าง)ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๖
๔. เห็นชอบการโอนพนักงานส่วนตำบล (สายงานบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น) จำนวน ๔ ราย
๕. เห็นชอบการโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสงขลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย
๖. เห็นชอบการนำเสนอคำรับรองและผลงานในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหาร เพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน ๑ ราย
๗. เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๙๒ แห่ง
๘. เห็นชอบการเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จากระดับต้นเป็นระดับกลาง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดขนุน
๙. เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย
๑๐. เห็นชอบการโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๘ ราย
๑๑. เห็นชอบการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย


/๑๒. เห็นชอบ...

- ๑๒. เห็นชอบการย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย
- ๑๓. เห็นชอบการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
จำนวน ๗ ราย
- ๑๔. เห็นชอบการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล  
จำนวน ๗ อัตรา
- ๑๕. เห็นชอบการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อน  
วิทยฐานะ จำนวน ๗ ราย
- ๑๖. เห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย

รายละเอียดปรากฏตามมติที่ส่งมาพร้อมนี้ ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ [www.sk-local.go.th](http://www.sk-local.go.th) และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งแต่งตั้งฯ แล้วให้ส่งคำสั่งแต่งตั้ง รับโอน ให้โอน ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลาทราบ ภายใน ๓ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง โดยให้บันทึกแก้ไขข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิญญู สิงห์เสม)  
ท้องถิ่นจังหวัดสงขลา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร./โทรสาร. ๐-๗๔๓๒-๗๑๕๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ [sk-local-s@hotmail.com](mailto:sk-local-s@hotmail.com)

ผู้ประสานงาน นางสาวรานี ใบอาสน์ โทร ๐๘๘-๗๔๑๑๘๗๒

บัญชีสรุปโครงสร้างส่วนราชการ กรมอภัยภูเบศร กทม. ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ตามมติที่ประชุม ก.อบค.จังหวัดสงขลา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ	อ.บ.ค.	จำนวนบุคลากร				จำนวนบุคลากร				งบประมาณรายจ่าย				งบประมาณรายจ่ายด้านบุคคล				คิดเป็นร้อยละ				งบ
			ตำแหน่ง	สาย/กลุ่มงาน	ส่วนงาน	พนักงาน	ผู้บังคับบัญชา	พนักงาน	ผู้บังคับบัญชา	พนักงาน	ส่วนงาน	พนักงาน	ผู้บังคับบัญชา	พนักงาน	ส่วนงาน	พนักงาน	ผู้บังคับบัญชา	พนักงาน	ส่วนงาน	พนักงาน	ผู้บังคับบัญชา	พนักงาน	
๑๒	สิงหนคร	ปทุม	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๑๓	สิงหนคร	ราม	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๑๔	สิงหนคร	วิเศษ	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๑๕	สิงหนคร	บงชิต	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๑๖	ระโนด	ระโนด	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๑๗	ระโนด	วิเศษ	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๑๘	ระโนด	บงชิต	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๑๙	ระโนด	พิมาย	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๒๐	ระโนด	คลองแดน	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๒๑	ระโนด	บ้านขาว	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๒๒	ระโนด	กระดังงะ	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๒๓	ระโนด	ระโนด	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ
๒๔	ระโนด	ระโนด	๔	-	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	งบ

๑๖





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน  
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๒๒๖ , ๒๒๗ , ๒๒๘ , ๒๓๑ , และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา ให้เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ พนักงานครูส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๑.๒ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๕ อัตรา

๒. การกำหนดส่วนราชการ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และการแบ่งส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ดังนี้

๒.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ กองคลัง

๒.๓ กองช่าง

๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒.๕ กองสวัสดิการสังคม

๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตามข้อ ๒.๑ - ๒.๕ มีฐานะเป็นกอง และให้ส่วนราชการข้อ ๒.๖ เป็นส่วนราชการมีฐานะต่ำกว่ากองโดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทางแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

(๑.๑) งานบริหารงานทั่วไป มีเจ้าพนักงานธุรการ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานประสานหน่วยงานอื่น งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ความแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๑.๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ความแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๑.๓) งานการเจ้าหน้าที่ มีนักทรัพยากรบุคคล (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์การวางแผน อัตราค่าจ้าง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ความแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๑.๔) งานนิติการ มีนิติกร (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิด งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์อำนวยการการเลือกตั้ง งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ งานพิจารณาเรื่องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ งานศึกษา งานตรวจสอบ พิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ความแนะนำทางวิชาการ วิเคราะห์กฎหมาย งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๑.๕) งานบริหารงานสาธารณสุข มีนักวิชาการสาธารณสุข (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย การประเมินผลกระทบด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ความแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๑.๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือน งานแผนการระงับเหตุ งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค งานแผนการฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย งานศูนย์รับแจ้งเหตุ งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียนสถานประกอบการต่างๆ งานสนับสนุนและประสานงาน กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการ เบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท การพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่ง ส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

(๒.๑) งานการเงินและบัญชี มีนักวิชาการคลัง (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) และ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงินงานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒.๒) งานพัฒนารายได้ มีเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๒.๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน มีเจ้าพนักงานพัสดุ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง โดยมีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง งานเกี่ยวกับการประปา งานควบคุมการผลิตน้ำประปา งานบำรุงรักษาแหล่งกักเก็บน้ำ งานล้างถังกรองน้ำ งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของน้ำประปา งานติดตั้งระบบสูบน้ำ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายและแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

(๓.๑) งานบริหารงานทั่วไป มีนายช่างโยธา (ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำบัญชีผู้ใช้น้ำประปา งานจัดเก็บค่าธรรมเนียมการใช้น้ำประปา งานออกใบเสร็จค่าธรรมเนียมต่างๆ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓.๒) งานควบคุมการก่อสร้าง มีนายช่างโยธา (ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓.๓) งานสาธารณูปโภค มีเจ้าพนักงานประปา (ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานประปา งานควบคุมการผลิตน้ำประปา งานบำรุงรักษาแหล่งกักเก็บน้ำ งานล้างถังกรองน้ำ งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของน้ำประปา งานติดตั้งระบบสูบน้ำ งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมระบบไฟฟ้า เครื่องจักรกล อุปกรณ์ต่างๆและอาคารสถานที่ที่ใช้ในกิจการประปา งานประมาณการผู้ใช้น้ำประปา งานติดตั้งท่อน้ำประปาและค่าซ่อมแซมบำรุงท่อน้ำประปา งานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจการพิเศษ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

(๔.๑) งานบริหารการศึกษา มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัยงานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔.๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีนักวิชาการศึกษา (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานส่งเสริมสวัสดิการ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ กองสวัสดิการสังคมให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

(๕.๑) งานบริหารทั่วไป มีนักพัฒนาชุมชน (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(๕.๒) งานพัฒนาชุมชน มีนักพัฒนาชุมชน (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและแต่งตั้งคณะกรรมการ ชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานฝึกอบรมและความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายธีระชัย พรณราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่ ๒๕๗ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอรอนดง จังหวัดสงขลา จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ สามารถเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ และสามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่       | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่       | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๙. นิติกร                                  | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่กำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๙ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับปัจจุบัน รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐  
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายธีระชัย พรรณราย)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



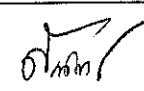




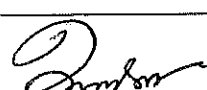
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอรอนดง จังหวัดสงขลา

วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธีระชัย พรรณราย	นายก อบต.บ้านใหม่		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวธราพร สกลรัตน์	ปลัด อบต.บ้านใหม่		กรรมการ
๓	นางสาววิตรี คงอินทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๔	นางสาวรุจิรา รongราม	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายวีรศักดิ์ เพชรสงค์	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นายสนั่น ล่องพริก	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นางสาวจินตนา คงอินทร์	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๘	นายอภิชาติ เต็มประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๙	นางสาววิมลพรรณ เพ็ชรรัตน์	นิติกร	วิมลพรรณ เพ็ชรรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอรอนด จังหวัดสงขลา

วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เลขานุการ	ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเชิญนายธีระชัย พรรณราย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประธานในที่ประชุม ดำเนินการประชุมรายละเอียดตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้
ประธาน	ขอดำเนินการเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป
ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องการรับรองรายงานการประชุม -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๔ นักทรัพยากรบุคคล	เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
ประธาน ฯ	ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีคำสั่งที่ ๒๕๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพปัจจุบัน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและบริบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสร็จแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่จัดส่งเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัดภายในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา พิจารณาให้ความเห็นชอบภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ และให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

## นักทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแต่ละส่วนราชการได้มีการรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น รวมทั้งมีการพิจารณาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงานบุคคล ในอีก ๓ ปีข้างหน้า รวมถึงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ ของ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ก่อนที่จะให้ท่านคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาดังภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบตำแหน่ง หรือการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ กระผมขอชี้แจงสรุปประเด็นทางด้านหลักเกณฑ์ที่สำคัญอีกหลักเกณฑ์หนึ่งในการจัดทำแผน นั้นคือ

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยประกาศมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่มีความจำเป็น (ส่วนราชการหลัก) ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) สำนัก/กองคลัง
- (๓) สำนัก/กองช่าง
- (๔) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๖) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) กองการเจ้าหน้าที่
- (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนัก/กองคลัง

สำนัก/กองช่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล การกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากของงาน ให้เสนอขอกำหนดส่วนราชการหลัก สำนัก/กอง อื่นๆ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่น ที่อาจจะจัดตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ ดังนี้

- (๑) สำนักเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองการประปา
- (๓) กองช่างสุขาภิบาล
- (๔) กองสวัสดิการสังคม
- (๕) การการแพทย์
- (๖) กองการส่งเสริมเกษตร
- (๗) กองกิจการพาณิชย์
- (๘) กองกิจการขนส่ง
- (๙) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๐) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) กองพัสดุและทรัพย์สิน
- (๑๒) กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๑๓) กองนิติการ
- (๑๔) กองวิเทศสัมพันธ์
- (๑๕) กองเทศกิจ
- (๑๖) กองผังเมือง
- (๑๗) กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- (๑๘) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด

และตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีส่วนราชการอื่นไว้ก่อนและไม่ใช่ส่วนราชการหลัก ให้คงกำหนดไว้ต่อไปได้

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต่างๆ หากจำนวนอัตรากำลังในส่วนราชการไม่สอดคล้องหากไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้พิจารณากำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลังให้ไปตามแนวทางปฏิบัติ

หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจะจัดตั้ง ต้องกำหนดส่วนราชการหลักให้ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการกิจ อำนาจหน้าที่นั้น

การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนด ส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนาจการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการ ที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้ สามารถ กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ ไม่เกินจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน.... ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็น กลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน - โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่ จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่ม งานนั้น ด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่ง ประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา

ประธาน ฯ

คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบถึงประกาศฯ มาตรฐานทั่วไปซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้แล้ว

ต่อไปขอให้ฝ่ายเลขานุการ อธิบายประเด็นตามคู่มือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นสาระสำคัญให้ทางคณะกรรมการได้ทราบอีกครั้ง

นักทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ มีสาระสำคัญดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนเพื่อควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่ง พนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณี ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรากำลังให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่ง ดังกล่าว

โดยสาระสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลังตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่แตกต่างจากการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งก่อนๆ มีดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ  
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีกระดับโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับปรุงตำแหน่งสำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

๒.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง./ชำนาญงาน (ขง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก./ชำนาญการ (ขก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ขก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ขช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ให้เสนอกำหนด ตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเป็นกรอบ อัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๒.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้าง ส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางระดับต้น

๒.๓) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับ ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจมีมติ เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง นั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน

ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือ เลี้ย้อัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไป ตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.อบต.จังหวัดได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

๒.๔) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ครู ครูผู้ช่วย

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การกำหนดส่วนราชการ ระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการ ระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนด ส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุง ส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอ ในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานคุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ของงาน และการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

ประธาน

ขอรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขณะนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

นักทรัพยากรบุคคล

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  $๑๑,๖๗๙,๖๙๙ \times ๑๐๐ = ๓๒.๔๔$

๓๖,๐๐๐,๐๐๐

ประธาน

ตามรายละเอียดคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้างต้น ส่วนราชการใดมีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือจะยุบตำแหน่งใด กรุณาเสนอเพื่อให้คณะกรรมการรับทราบและพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ กรณีจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มขอให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานด้วยครับ เริ่มจากสำนักปลัดครับ

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัดมียังคงมีกรอบอัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภาระงาน

ประธาน

กองคลัง

ผอ.กองคลัง

กองคลังมียังคงมีกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงาน

ประธาน

กองช่าง

ผอ.กองช่าง

กองช่าง ขอเสนอการปรับปรุงและตัดโอน(เกลี้ยตำแหน่ง) นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา เพื่อช่วยในการดำเนินการและตรวจสอบดำเนินการในขั้นตอนการก่อสร้างต่างๆ ให้ความถูกต้องมีคุณภาพ ตามหลักการคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา ให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด และเพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง  
สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ประธาน ตามที่ กองช่าง เสนอมา ขอความเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ  
ประธาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
ผอ.กองการศึกษา ปริมาณงานกับตำแหน่งบุคลากรในกองการศึกษา ในขณะนี้ยังสามารถ  
ปฏิบัติงานได้  
ประธาน กองสวัสดิการสังคม  
ผอ.กองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม ปริมาณงานกับตำแหน่งบุคลากรในกองสวัสดิการสังคม  
ในขณะนี้ยังสามารถปฏิบัติงานได้  
ประธาน ขอให้ฝ่ายเลขฯ เสนอรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ หัวหน้าส่วนราชการได้เสนอมา  
ให้ที่ประชุมทราบอีกครั้ง  
นักทรัพยากรบุคคล กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	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	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ไปในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า คนงาน พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	ปรับโยกย้ายจากนายช่างโยธา ปรับโยกย้ายไปเป็นวิศวกรโยธา
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>			-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑ ๑ - ๑ ๒ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (กรมฯจัดสรร)
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๑	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ประธาน

ขอให้นักทรัพยากรบุคคล คัดภาระค่าใช้จ่ายหลังจากมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง  
นายช่างโยธา มาเป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา

นักทรัพยากรบุคคล

ภาระค่าใช้จ่าย ๑๑,๗๓๔,๕๕๕ X ๑๐๐ = ๓๒.๕๙  
๓๖,๐๐๐,๐๐๐

ประธาน

ขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม

เห็นชอบ ตามกรอบอัตรากำลังที่เสนอข้างต้น

ประธาน ฯ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตาม  
ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน  
ราชการการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ  
กิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓  
และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดย  
คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน  
คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนเพื่อควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล  
ไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีมติเห็นชอบแล้วจะได้  
นำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา (ก.อบต.จ.สงขลา) เพื่อขอความ  
เห็นชอบต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล

ในขั้นตอนต่อไป งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการฯ  
และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา (ก.อบต. จังหวัดสงขลา) ได้พิจารณาให้  
ความเห็นชอบต่อไป และเมื่อได้รับความเห็นจากคณะกรรมการฯ และคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลาอย่างไรแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ จะได้ดำเนินการการแจ้งใน  
ส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

ประธาน

มีใครจะเสนอเรื่องอื่น ๆ ในวาระนี้หรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี -

ประธาน

เมื่อไม่มี ขอบปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ)



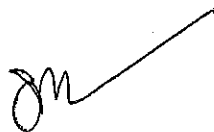
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายอภิชาติ เต็มประเสริฐ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธีระชัย พรรณราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ประธานกรรมการฯ

