



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ได้ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ และได้มีการประชุมซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับแนวทางการขอปรับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเฮอร์วัน จึงมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแนวทางประกาศดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเฮอร์วันมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเฮอร์วัน
เมษายน ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๔ เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหนังสือที่ นธ ๐๘๐๔.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๖ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเอราวัณ

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงได้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานและ ระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นๆ หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นๆ หรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลเอราวัณ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้...

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่ มีการใช้คนไม่ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่

๒.๑๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หาก ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ดังนี้

❖ **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

♦ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ การกำหนดตำแหน่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานจ้าง-ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่ม...

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ	๓ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๕๒๐	๑,๕๓๐	๑,๕๔๐	-	-	-
นิเทศ	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๘๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๖๐	-	-	-
รวม	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๘๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๖๐	๓๗๐,๐๘๐	๓๘๖,๘๐๐	๔๐๐,๙๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (นอกต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๔,๓๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐ - ๔,๓๔๐ = ๕,๙๑๐	-	-	-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๗,๘๘๐	-	-	๔๗,๘๘๐ - ๔๗,๘๘๐ = ๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
	ค่ากลาง	๒๔,๖๑๐	-	-	(๕,๙๑๐ + ๐,๐๐๐)/๒ = ๒,๙๕๕	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๙๕,๗๒๐	-	-	๒,๙๕๕ X ๑๒ = ๓๕,๔๖๐	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๙๕,๗๒๐	-	-	๓๕,๔๖๐	๓๕,๔๖๐	๓๕,๔๖๐	๓๖๗,๖๔๐	๓๗๓,๖๒๐	๓๗๙,๖๐๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด	๓ เดือน	๓๗,๔๔๐	๔,๐๐๐	๑,๕๕๐	๑,๕๕๐	๑,๕๖๐	๑,๕๗๐	-	-	-
มีเงิน	๑๒ เดือน	๔๔๘,๙๒๐	๔๘,๐๐๐	๑๘,๘๐๐	๑๘,๙๒๐	๑๙,๐๒๐	๑๙,๑๒๐	-	-	-
ตำแหน่ง)	รวมทั้งปี	๔๘๖,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๙,๓๕๐	๑๙,๔๗๐	๑๙,๕๘๐	๑๙,๖๙๐	๔๖๗,๐๔๐	๔๗๒,๖๒๐	๔๗๘,๖๐๐

ปลัดต้นว่า...

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๔ ขั้นต่ำสุด + ๔ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปฐกคณ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๑๕,๘๕๐	๔,๐๐๐	-	๑๖,๓๐๐ - ๑๕,๘๕๐ = ๔๕๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๕๓,๑๕๐			๕๓,๑๕๐ - ๑๖,๓๐๐ = ๓๖,๘๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๓๗,๘๕๕			(๑๕๐ + ๓,๖๘๐)/๒ = ๑,๙๑๕			-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๐๑,๗๕๐	๔๘,๐๐๐	-	๑,๙๑๕ x ๑๒ = ๒๒,๙๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๘๙,๗๕๐			๒๕,๐๖๐	๓๕,๐๖๐	๓๕,๐๖๐	๔๖๕,๐๐๐	๔๖๕,๐๐๐	๔๖๕,๐๐๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ให้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔% ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผ. ...	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๐,๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔% ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผ. ... (ป.๓.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๗๐	๔๘๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๖๔๐	๑๔๔,๖๐๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๘,๐๐๐			-	-	-	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้าง...

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรรและองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณจ่าย ส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๔,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรม จัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จะคำนวณเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๔,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร (๒)	สบค.จ่าย (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔% ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก	๑ เดือน	๓๔,๘๕๐	๔,๔๐๐	๕,๘๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๔๐	-	-	-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๘๐๐	๗,๒๐๐	๗,๘๔๐	๘,๔๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕,๘๐๐	๗,๒๐๐	๗,๘๔๐	๘,๔๘๐	๗๒,๖๐๐	๗๖,๐๘๐	๗๗,๘๔๐

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู อบต. ได้รับการเงินจัดสรรไม่เข้ามาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการณ์ของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปด้วงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- ❖ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- ❖ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณ...

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เก็ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ (การตรวจประเมิน LPA)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้ เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มี ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละ ส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัว ขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

◆ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งและงานการเจ้าหน้าที่ในอีกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชนภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากนัก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ความสำคัญของ...

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนค่าจ้างคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ สามารถวางแผนค่าจ้างคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ ค่าจ้างคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหามองอย่างผิวเผินจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนค่าจ้างคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนค่าจ้างคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้ค่าจ้างคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งการบริหารค่าจ้างคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างจะนำไปสู่การวางแผนค่าจ้างคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

✖ **ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีดังนี้**

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำ หรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๗. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลดลง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๘. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

✖ **กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เช่น ภาวะเปื้อน การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
 - ๒.๔ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ และส่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา)
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ส่งให้ ก.อบต.จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

★ ด้านกายภาพ



ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

ตำบลเอราวัณ ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านต้อมายู

หมู่ที่ ๕ บ้านหินสูง

หมู่ที่ ๒ บ้านแยง

หมู่ที่ ๖ บ้านดอแล

หมู่ที่ ๓ บ้านแอแว

หมู่ที่ ๗ บ้านลูโบะสะโต

หมู่ที่ ๔ บ้านจาแบตูวอ

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๓ ตำบลเอราวัณ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบทางทิศตะวันตกของตำบล มีที่ลุ่มๆ ดอนๆ และภูเขา (บริเวณพื้นที่หมู่ที่ ๒, ๓, ๖ และ ๗ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ พื้นที่หมู่ที่ ๑, ๔ และ ๕ เป็นไหล่เขาและภูเขา)

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๒ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - เดือน เมษายน
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - เดือน มกราคม

ลักษณะของดิน...

ลักษณะของดิน

ส่วนใหญ่เป็นดินทราย มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ ไม่เหมาะสำหรับการเพาะปลูก ส่วนบริเวณที่ราบลุ่มต่ำ (พรุ) มีน้ำท่วมขังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ ส่วนที่ราบลุ่มแม่น้ำใช้ปลูกข้าว และสวนผลไม้ ส่วนดินบริเวณที่สูงเป็นดินเหนียวหรือดินลูกรัง เหมาะในการปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมัน

ลักษณะของแหล่งน้ำ

เนื่องจากมีฝนตกชุกตลอดทั้งปี แต่มีปัญหาในการขาดแคลนน้ำ เนื่องจากมีคลองสายสั้นๆ ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ ส่วนใหญ่จะใช้น้ำจากการขุดเจาะบ่อน้ำบาดาล

+ แหล่งน้ำธรรมชาติ ๑ สาย

๑. คลองไธยะ ไหลผ่านหมู่ที่ ๑, ๒, ๖ คลองบาตูปือซา, คลองโสมมาปุโร หมู่ที่ ๑
๒. คลองโธอาไธยะ, คลองกามา ไหลผ่านหมู่ที่ ๓ บ้านแอแว
๓. คลองโธมือบา ไหลผ่านหมู่ที่ ๔ บ้านจาแบตวอ
๔. คลองโธกะลิซิง ไหลผ่านหมู่ที่ ๕ บ้านหินสูง
๕. คลองโธเคีย ไหลผ่านหมู่ที่ ๖ บ้านคอแล
๖. คลองโธอีแต, คลองลูโบะสะโต ไหลผ่านหมู่ที่ ๗ บ้านลูโบะสะโต

+ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | |
|----------------------------|--------------|
| - ฝาย | จำนวน ๑ แห่ง |
| - บ่อโยก | จำนวน ๗ แห่ง |
| - ระบบประปาภูเขา | จำนวน ๑ แห่ง |
| - บ่อน้ำบาดาล | จำนวน ๔ แห่ง |
| - ระบบประปาหมู่บ้าน(บาดาล) | จำนวน ๔ แห่ง |

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ตำบลเอราวัณ มีพื้นที่ป่าไม้ ทั้งหมด ๑๗,๕๐๐ ไร่ โดยส่วนใหญ่เป็นป่าเบญจพรรณ มีพื้นที่ติดกับเทือกเขากวือซอ

* ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

เดิมตำบลเอราวัณอยู่ในเขตการปกครองของตำบลกาญจนา ในสมัยนั้นตำบลกาญจนามี ๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านดือมายู | ๕. (กูแบบาเดาะ) บ้านตาฮิบาเดาะ |
| หมู่ที่ ๒ บ้านแยง | ๖. บ้านสามแยก |
| หมู่ที่ ๓ บ้านแอแว | ๗. บ้านไม้ผาด |
| หมู่ที่ ๔ บ้านบาโงเปาะคอปอ | ๘. บ้านคออ |

ต่อมาได้ประกาศจัดตั้งเพิ่มอีก ๒ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๙ บ้านจาแบตวอ และหมู่ที่ ๑๐ บ้านน้ำขาว ทำให้ตำบลกาญจนา มีทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน มีพื้นที่ที่ค่อนข้างกว้าง ซึ่งผู้นำของแต่ละหมู่บ้านเห็นว่า

การพัฒนา...

การพัฒนาและการดูแลทำได้ลำบาก ลำบากและไม่ทั่วถึง จึงได้มีการประชุมสภาตำบลขึ้นเพื่อหารือกัน ในช่วงเวลาประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งมีนายอำเภอ นายบุญรงค์ นิลวงศ์ เป็นนายอำเภอแล้ว และมีนายรรยง สาและ เป็นกำนันตำบลกาญูละ มีมติในที่ประชุมแยกตำบลกาญูละให้เล็กลงเพื่อการพัฒนาและการดูแลต่างๆ จะได้ทั่วถึง โดยการแยกตำบลกาญูละนั้น มีการแบ่งเขต โดยยึดหลักจากบ้านแขวงมาทางทิศตะวันตก จำนวน ๔ หมู่บ้าน คือ ๑. บ้านแขวง ๒. บ้านแอว ๓. บ้านค้อมายู ๔. บ้านจาแบดวอ เป็นตำบลใหม่ ในที่ประชุมได้เสนอชื่อตำบลเป็น ตำบลกาญูละตะวันออกและตำบลกาญูละตะวันตก แต่มีปัญหาตรงที่ตำบลกาญูละตะวันตกจะประกอบด้วยหมู่บ้านใด เพราะผู้นำของแต่ละหมู่บ้านในขณะนั้นต่างก็ต้องการที่จะให้หมู่บ้านของตนเองเป็นชื่อตำบลใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นายอำเภอบุญรงค์ นิลวงศ์ จึงเสนอชื่อ “เอราวัณ” ซึ่งมีความหมายว่า ช้างสามเศียร หรือ ช้างสามหัว ที่มารูปช้างสามเศียรบนธนบัตรที่ใช้ในขณะนั้น จึงกลายเป็นตำบลเอราวัณนับแต่นั้นเป็นต้นมา โดยมี นายอะ บินมะดาอี๊ะ เป็นกำนันคนแรกของตำบลเอราวัณ หลังจากจัดตั้งเป็นตำบลเอราวัณออกจากตำบลกาญูละแล้ว ได้มีการแบ่งเขตการปกครองจากหมู่บ้านเดิมแยกเป็นหมู่บ้านใหม่ ดังต่อไปนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านค้อมายู	แบ่งออกเป็น หมู่ที่ ๖ บ้านตอแล
หมู่ที่ ๒ บ้านแขวง	แบ่งออกเป็น หมู่ที่ ๗ บ้านลูโบะสะโต
หมู่ที่ ๓ บ้านแอว และหมู่ที่ ๔ บ้านจาแบดวอ	แบ่งออกเป็น หมู่ที่ ๕ บ้านหินสูง

ทำให้ปัจจุบันตำบลเอราวัณ ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านค้อมายู	หมู่ที่ ๔ บ้านจาแบดวอ	หมู่ที่ ๗ บ้านลูโบะสะโต
หมู่ที่ ๒ บ้านแขวง	หมู่ที่ ๕ บ้านหินสูง	
หมู่ที่ ๓ บ้านแอว	หมู่ที่ ๖ บ้านตอแล	

ตำบลเอราวัณ แบ่งเขตการปกครอง ทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านค้อมายู	(นายสุเค็ง ตอเฮ - ผู้ใหญ่บ้าน)
หมู่ที่ ๒ บ้านแขวง	(นายมามะเปาสี ลอหะ - ผู้ใหญ่บ้าน)
หมู่ที่ ๓ บ้านแอว	(นายสิระ สาแดง - ผู้ใหญ่บ้าน)
หมู่ที่ ๔ บ้านจาแบดวอ	(นายอารง มะเล็ง - กำนัน)
หมู่ที่ ๕ บ้านหินสูง	(นายอันวา มะลี - ผู้ใหญ่บ้าน)
หมู่ที่ ๖ บ้านตอแล	(นายยายี กือจิ - ผู้ใหญ่บ้าน)
หมู่ที่ ๗ บ้านลูโบะสะโต	(นายมาหามะ บินดิง - ผู้ใหญ่บ้าน)

อาณาเขตของตำบลเอราวัณ

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีพื้นที่ทั้งสิ้น ประมาณ ๒๙,๑๔๓.๓๕ ไร่ (๔๖.๖๓ ตารางกิโลเมตร)

- เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ประมาณ ๑๔,๙๐๐ ไร่ (๒๓.๘๔ ตารางกิโลเมตร)

- เป็นที่อยู่อาศัย ประมาณ ๑๔,๒๔๓ ไร่ (๒๒.๗๙ ตารางกิโลเมตร)

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลสากอ	อำเภอสุโขทัย	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลแว้ง	อำเภอแว้ง	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลกาญูละ	อำเภอแว้ง	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลเกียร์	อำเภอสุคิริน	จังหวัดนครราชสีมา

การเลือกตั้ง...

การเลือกตั้ง

ตำบลเอราวัณได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ทั้งเขตตำบล เป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๗ เขต ตามเขตการปกครองหมู่บ้าน

ประชาชนในเขตตำบลเอราวัณส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตตำบลเอราวัณยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองาน เสนอนโยบายในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาท้องถิ่น ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒,๔๓๖ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๒,๙๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๔

*** ประชากร :** ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)		รวม	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านต้อมายู	๔๖๖	๔๕๒	๙๑๘	๒๐๘
๒	บ้านแยง	๒๒๔	๒๓๗	๔๖๑	๑๕๕
๓	บ้านแอแวง	๓๓๑	๓๓๖	๖๖๗	๑๕๑
๔	บ้านจาแปกวอ	๑๙๔	๑๙๐	๓๘๔	๙๒
๕	บ้านหินสูง	๒๐๒	๒๓๔	๔๓๖	๑๐๗
๖	บ้านดอแล	๑๙๗	๑๙๒	๓๘๙	๑๐๒
๗	บ้านภูโทะสะโต	๑๕๒	๑๖๘	๓๒๐	๑๐๐
รวม		๑,๗๖๖	๑,๘๓๕	๓,๖๐๐	๙๑๕

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	จำนวนประชากร (คน)		รวม
	ชาย	หญิง	
แรกเกิดถึง ๑๘ ปี	๔๘๙	๔๘๘	๙๗๗
อายุ ๑๙ - ๕๙ ปี	๑,๐๖๙	๑,๐๗๐	๒,๑๓๙
อายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป	๒๐๘	๒๗๖	๔๘๔
รวม	๑,๗๖๖	๑,๘๓๕	๓,๖๐๐

*** สภาพทางสังคม**

การศึกษา

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ สังกัด สพฐ. จำนวน ๔ โรงเรียน ได้แก่

๑. โรงเรียนบ้านต้อมายู หมู่ที่ ๑ บ้านต้อมายู
๒. โรงเรียนบ้านแยง หมู่ที่ ๒ บ้านแยง

๓. โรงเรียน...

๓. โรงเรียนบ้านแอแอ หมู่ที่ ๓ บ้านแอแอ
๔. โรงเรียนเทลินพิศ หมู่ที่ ๔ บ้านจาแมตวอ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแอแอ หมู่ที่ ๓ บ้านแอแอ
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำมัสยิดมาดารียิตดาอาลัม หมู่ที่ ๒ บ้านแขยง

โรงเรียนคาตอลิก จำนวน ๘ แห่ง

๑. โรงเรียนคาตอลิกานุสรณ์สุตา บ้านลาอุกาบาส หมู่ที่ ๑
๒. โรงเรียนนุริดิน บ้านค้อมายู หมู่ที่ ๑
๓. โรงเรียนมาดารียิตดาอาลัม หมู่ที่ ๒
๔. โรงเรียนเอวลาติยะห์ อีวาน หมู่ที่ ๓
๕. โรงเรียนคารุลฟาละห์ หมู่ที่ ๔
๖. โรงเรียนราวฎอตุลยัณนะห์ หมู่ที่ ๕
๗. โรงเรียนคารุลมาฆะมะห์ หมู่ที่ ๖
๘. โรงเรียนมะหฺมุดียะห์ หมู่ที่ ๗

สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษายาบาล ปัญหา คือ ประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ อบต. และหน่วยงานสาธารณสุขโรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ อบต. ได้พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลสาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาคือ

หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านตอแล

อาชญากรรม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนบ้างเล็กน้อย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณได้แก้ปัญหาเท่าที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือ การติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

ยาเสพติด

จากการสำรวจและติดตามปัญหายาเสพติดในเขตตำบลเอราวัณ พบว่ามีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานราชการที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหายาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณสามารถทำได้ เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของฝ่ายปกครองหรือกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. จัดตั้งกองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ

★ ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตตำบลเอราวัณ มีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

- การคมนาคมขนส่ง

ในเขตตำบลเอราวัณมีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยาง ร้อยละ ๙๔.๖๐ เป้าหมาย คือ ต้องการให้ได้มากกว่านี้ หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและหรือถนนลาดยางทุกสาย ปัญหา คือ อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ซึ่งจะดำเนินการได้ตามรายได้ที่ได้รับจัดสรรเท่านั้น แต่ อบต.ก็ได้ดำเนินการเสนอโครงการต่างๆ เพื่อขอรับงบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก

- การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหา คือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้น ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่

- การประปา

การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณได้ดำเนินการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๒ บ้านแซง หมู่ที่ ๓ บ้านแฉะ หมู่ที่ ๔ บ้านหินสูง หมู่ที่ ๖ บ้านตอแล และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

- ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ไปรษณีย์ ประจำอำเภอแฉะ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

★ ระบบเศรษฐกิจ

- การเกษตร

ตำบลเอราวัณ มีพื้นที่กว้างและอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำการเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการทำสวนผลไม้ เช่น สวนเงาะ ทุเรียน มังคุด ลองกอง ลางสาด สวนยางพารา และในปัจจุบันมีการปลูกปาล์มน้ำมันในบางพื้นที่ ลักษณะการทำสวนผลไม้เป็นการทำสวนแบบผสมผสาน

- การปศุสัตว์

เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค กระบือ แพะ แกะ เป็นต้น

- การท่องเที่ยว

ในตำบลเอราวัณ มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่สำคัญในพื้นที่ ได้แก่ ฟาร์มตัวอย่างบ้านบาลูกากาปัส ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านตือมายู อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

- การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๔ กลุ่ม

๑. กลุ่มปิกจักร
๒. กลุ่มทำขนม
๓. กลุ่มผ้าบาติก
๔. กลุ่มเกษตรกรทำนา

กลุ่มแรงงาน

จากผลการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ประจำปี ๒๕๖๒ พบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในวัยกำลังทำงาน ร้อยละ ๖๘ และประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี ร้อยละ ๓๗ ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบ คือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัยและทำการเกษตร

★ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

- การนับถือศาสนา มีผู้นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๑๐๐

มัสยิด ๘ แห่ง

บาซาเซาะห์ ๔ แห่ง

- ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีถือศีลออกเดือนรอมฎอน	ประมาณเดือน มิถุนายน
ประเพณีวันฮารีรายอดีลฟีตรี	ประมาณเดือน กรกฎาคม
ประเพณีวันฮารีรายออ์ดีลฮัจญ์	ประมาณเดือน กันยายน
ประเพณีการทำขนมอาซูรอ	ประมาณเดือน ตุลาคม
ประเพณีงานเมาลิด	ประมาณเดือน ธันวาคม

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลเอราวัณ ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การทำเครื่องจักรสารสำหรับใช้ในครัวเรือน การแสดงกรือโต๊ะ การแสดงร้องเงิ้ง การแสดงตีกลอง การแสดงสืละ ฯลฯ ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๙ พูดภาษามลายูท้องถิ่น

- สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลเอราวัณ ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง เช่น เพอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้ไผ่

★ ทรัพยากรธรรมชาติ

- น้ำ น้ำที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน น้ำจากบ่อบาดาลและน้ำจากบ่อน้ำตื้น ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา

- ป่าไม้ ในเขตพื้นที่ตำบลเอราวัณ มีพื้นที่ป่าไม้ จำนวน ๑๗,๕๐๐ ไร่

- ภูเขา ในเขตพื้นที่ตำบลเอราวัณ มีเทือกเขากรือซอ อยู่ติดพื้นที่หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๔

- ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้แก่

ดิน น้ำ ป่าไม้ เพราะคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้ค่อนข้างจะสมบูรณ์ จะเห็นได้จากเกษตรกรในพื้นที่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

“สาธารณูปโภคพื้นฐานครบถ้วนมีมาตรฐาน เศรษฐกิจพอเพียงนำตำบลเข้มแข็ง ประเพณีวัฒนธรรมเฟื่องฟู นำด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

๑. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ระบบคมนาคม ระบบจราจร และผังตำบลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล

๒. ส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม การศึกษา การกีฬา นันทนาการ การดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการเพื่อเอาชนะยาเสพติด งานด้านสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อรองรับการเข้าสู่อาเซียน

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ส่งเสริม...

๔. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สนับสนุนระบบเศรษฐกิจชุมชน ตามแนวพระราชดำริ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล บำบัดน้ำเสีย และการใช้พลังงานทดแทน

๖. ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ และวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๗. พัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- ๑.๒ ก่อสร้างปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค
- ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๔ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว

- ๔.๑ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๓ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕...

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- ๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๒ เสริมสร้างและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล
- ๖.๓ เสริมสร้างทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- ๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๗.๖ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร เพื่อ

รองรับประชาคมอาเซียน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปา สำหรับอุปโภค-บริโภค ยังไม่เพียงพอ และยังไม่ได้มาตรฐาน
- ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้
- ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมา เพิ่มมากขึ้น และ อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด

๒. ปัญหาด้าน...

๒. ปัญหาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
- ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง
- ประชาชนบางครัวเรือนอุปโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาด และมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน
- เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก
- เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ สารเสพติด และท้องก่อนวัยอันควร

๓. ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- มีการลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน

๔. ปัญหาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ
- ค่าแรงต่ำ ค่าครองชีพสูง ขาดแคลนการจ้างงาน

๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น

๖. ปัญหาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

๗. ปัญหาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- การขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ทำให้ทราบถึงความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แหล่งน้ำ และน้ำประปา ในการอุปโภค-บริโภค
- ไฟฟ้าส่องสว่าง
- เส้นทางคมนาคมที่เพียงพอ

๒. ความต้องการด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ด้านสาธารณสุข เพื่อให้ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ และโรคเรื้อรัง
- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
- เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี

๓. ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ความต้องการด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
 - แหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
 - ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น
 - ค่าแรงสูงขึ้น เหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น
๕. ความต้องการด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหายุ้งและน้ำเสียลดลง ผู้ประกอบการสามารถกำจัดขยะและน้ำเสียเองได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน
๖. ความต้องการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป
๗. ความต้องการด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
 - มีการจัดหาเทคโนโลยีทันสมัยรองรับการปฏิบัติงาน

เป้าหมายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบจราจรและผังตำบลได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ที่มีมั่นคงและยั่งยืน บริการด้านสวัสดิการสังคม กีฬา นันทนาการ การศึกษา และการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของศูนย์การปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด มีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน เมืองชายแดน การท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชน ในท้องถิ่นอย่างมั่นคงและยั่งยืนสู่ประชาคมอาเซียน
๕. มีระบบจัดการขยะ น้ำเสีย สิ่งปฏิกูล ตลอดทั้ง อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน
๖. ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ สืบสานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๗. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน เมืองชายแดน การท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชน โครงการตามแนวพระราชดำริ หลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕. จำนวน...

๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อปี ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อปี ในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรม
๗. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อปี ในการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ระบบเศรษฐกิจของตำบลมีความมั่นคงตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ผลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๖. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๗. มีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้าง...

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความ...

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๔))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
- มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๒. ผลการวิเคราะห์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

เพื่อให้ทราบถึงสภาพการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในภาพรวมของตำบลเอราวัณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้วิเคราะห์สภาพการณ์เกี่ยวกับการพัฒนา ด้านต่างๆ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่จะนำไปสู่ การพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ ดังนี้

๒.๑ จุดแข็ง (S=Strength)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
๒. บุคลากรมีทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ดียิ่งต่อการทำงาน
๓. มีวิสัยทัศน์ที่ครบถ้วนทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีมีพลังในการทำงาน
๕. มีระบบทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ตลอดทั้งมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ อย่างคุ้มค่า ทำให้พร้อมต่อการพัฒนาสู่คุณภาพและมาตรฐาน

๖. มีหัวหน้า...

๖. มีหัวหน้ากองที่มีความรู้ความสามารถตรงหน้าที่รับผิดชอบง่ายต่อการทำงานให้สำเร็จ มีโครงสร้างสายบังคับบัญชาสั้น ราบ สามารถตัดสินใจเองและมีความยืดหยุ่นในการบริหารสูง
๗. มีระบบ Internet เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริการประชาชนและพนักงาน อบต.
๘. มีสถานที่ทำงานกว้างขวาง มีวีรรอบขอบชิดบรรยากาศร่มรื่น อยู่ในชุมชน มีจำนวนห้องเพียงพอ และสะดวกต่อการให้บริการประชาชน

❖ จุดอ่อน (W-Weakness)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในการงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามนโยบาย
๒. บุคลากรบางส่วน ขาดความรู้และทักษะการทำงาน โดยเฉพาะทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๓. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากอยู่ติดกับชายแดน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
๖. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมได้ไม่เพียงพอ
๗. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติ ซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ

❖ โอกาส (O-Opportunity)

๑. กฎหมายและนโยบายของรัฐให้การสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๑ ถึงมาตรา ๒๙๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยทุกหน่วยราชการส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
๓. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย
๔. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงชั้นประถมศึกษา ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
๕. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ
๖. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๗. ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

♦ อุปสรรค (T-Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๒. เหตุการณ์ความไม่สงบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้ การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
๔. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๕. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทาง เกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
๖. ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
๗. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
๘. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๙. ไม่มีที่ทิ้งขยะที่ไม่ได้มาตรฐานและยังอยู่ใกล้ชุมชน จึงเป็นสิ่งแวดล้อมที่คุกคามต่อสุขภาพของประชาชน เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

■ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เป็นรายด้าน แยกตามยุทธศาสตร์

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำดื่ม บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค-บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ เส้นทางคมนาคมที่ใช้ในการสัญจรยังมีไม่เพียงพอและไม่ สะดวกในการสัญจร
๒. ส่วนระบบน้ำประปามีบางหมู่บ้านมีไม่เพียงพอกับจำนวนประชาชนในหมู่บ้าน
๓. ไฟฟ้าส่องสว่างในทางสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุน งบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การให้ความสำคัญของรัฐบาลต่อการพัฒนาพื้นที่ใน ๓ จังหวัดชายแดนใต้

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ พร้อมทั้งจัดหาเครื่องออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดงานเมาลิต งานอาซูรอ ฯลฯ
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยกำหนดนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการ ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๔. ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตน ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคมือ-ปาก-เท้า ในเด็ก
๔. ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้นส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย และการพักผ่อน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลแฉ่ง
๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการจัดโครงการ/กิจกรรม ทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน และบุคลากร
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมการจัดโครงการ/กิจกรรม การสร้างความปรองดอง การปกป้องสถาบัน/เฉลิมพระเกียรติ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ด้านภัยยาเสพติด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การให้ความสนใจและการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานของ อบต. มีน้อย
๒. งบประมาณในการดำเนินการมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอ
๓. ในชุมชนยังมีปัญหาผู้ติดยาเสพติด มีการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น และมีการลักเล็กขโมยน้อย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับปัญหาด้านการป้องกันอุบัติภัย และการป้องกันสาธารณภัย
๓. การปัญหายาเสพติดของทุกภาคส่วนยังไม่ค่อยได้บูรณาการร่วมกัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลประชาชนในด้านการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. รัฐบาลให้ความสำคัญของรัฐบาลต่อการพัฒนาพื้นที่ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เป็นประตูสู่ประเทศมาเลเซีย สามารถเป็นเส้นทางขนส่งสินค้า/ธุรกิจระหว่างประเทศ ส่งผลต่อ การพัฒนาเศรษฐกิจได้
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน อย่างต่อเนื่อง
๓. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรค...

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงาน และเนื่องจากการดำเนินงานในด้านสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีการฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก และใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะ และการคัดแยกขยะ การกำจัดขยะอันตราย ของครัวเรือน แม้จะมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้จากองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วก็ตาม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม
๓. ประเด็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนการรณรงค์ให้มีการนำเอาวัสดุ-อุปกรณ์ที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสียของโรงงาน จะต้องระวังไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา มีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดโครงการคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง และให้สนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการจัดงานประเพณี และวัฒนธรรม ต่างๆ ในตำบลเอราวัณ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดนราธิวาสให้ความสำคัญ

๓. ในพื้นที่อำเภอแวง มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ปัจจุบันการถ่ายทอดการเรียนการสอนยังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายทอดภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามามีผลถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาส มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

วิเคราะห์อิตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน...

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีช่วงอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี และส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุเดียวกันทำให้การประสานงานกันได้ง่าย และเข้าใจกันได้ดี
๓. ส่วนใหญ่พนักงานเป็นผู้หญิงทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด...

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการประชาชน
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๔. การปิดกั้นทางความคิด ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ (ระดับองค์กร)

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักคंटติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณวิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔. ด้านการป้องกัน...

๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน) ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (กำหนดตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน) และประกาศ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง	จำนวนทั้งสิ้น	๒๕ ตำแหน่ง	จำนวน	๓๘ อัตรา	แยกเป็น
- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๐ ตำแหน่ง	จำนวน	๒๔ อัตรา	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๗ ตำแหน่ง	จำนวน	๑๐ อัตรา	
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒ ตำแหน่ง	จำนวน	๔ อัตรา	

แต่เนื่องจาก...

แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณให้เหมาะสม จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณ และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะเห็นว่ามีความเหมาะสม ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ลักษณะภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน เห็นได้จากตารางเปรียบเทียบที่แสดง ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของ อบต.แม่ตง	ข้อมูลของ อบต.เอราวัณ
- จำนวนโครงสร้าง - จำนวนอัตรา	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ อบต.แม่ตง แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ๒๑ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป ๘ อัตรา ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๖ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๗ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๘ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา พนักงานส่วนตำบลว่าง ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจว่าง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปว่าง ๑	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ อบต.เอราวัณ แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๗ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๖ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๗ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา ๕. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ๔ อัตรา - พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานส่วนตำบลว่าง ๕ อัตรา

๘. โครงสร้าง...

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับปัจจุบัน การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนัก/กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนา คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนัก ปลัด ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา อบต.
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชีการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

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

๔. กองการศึกษา...

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. หน่วยตรวจสอบ...

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์...

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (Strategic Objective) การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (Strategic Objective) นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้วิเคราะห์ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ โดยได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งที่ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตรากำลังคนที่กำหนดไว้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ นั้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบจราจรและผังตำบล ได้มาตรฐาน	- ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.นายช่างโยธา - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - คนงานทั่วไป กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ประชากรมีอาชีพ รายได้ที่มีมั่นคงและยั่งยืน บริการด้านสวัสดิการสังคม กีฬา นันทนาการ การศึกษา และการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของศูนย์การปฏิบัติการต่อสู้ เพื่อเอาชนะยาเสพติด มีประสิทธิภาพ ตลอด ทั้งประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิเคราะห์ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ผช.จพง.ธุรการ สำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา

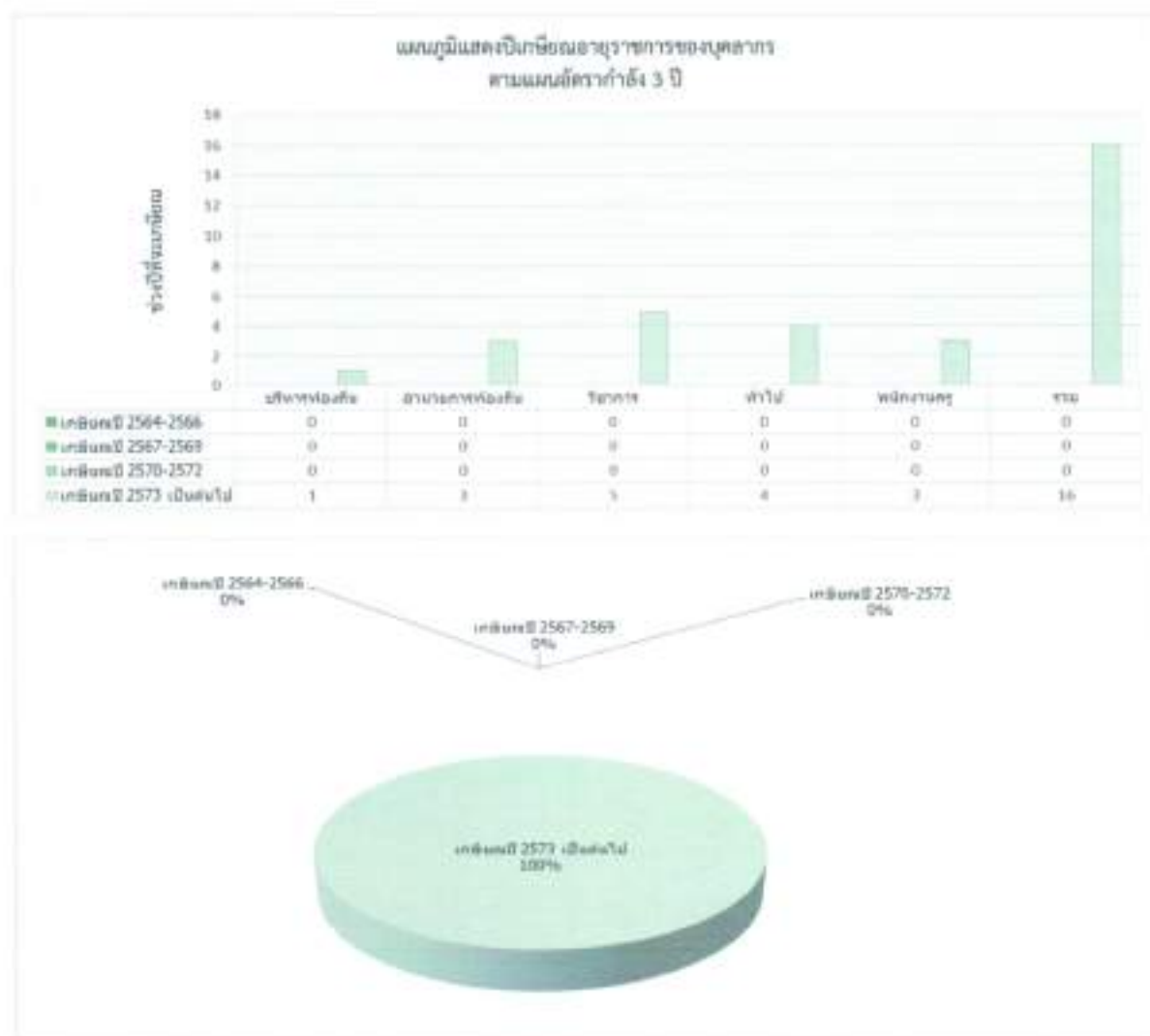
คนงานทั่วไป...

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
		- คนงานทั่วไป กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - จพง.ธุรการ กองศึกษา - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ กองสวัสดิการฯ - ผช.จพง.ธุรการ กองสวัสดิการฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบ เรียบร้อย	ประชาชนมีส่วนร่วมตามระบอบ ประชาธิปไตย มีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักป้องกันและบรรเทาฯ - คนงานทั่วไป สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและ การท่องเที่ยว	ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน เมืองชายแดน การท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชน ในท้องถิ่นอย่างมั่นคงและยั่งยืน สู่ประชาคม อาเซียน	- ผอ.กองสวัสดิการฯ - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ กองสวัสดิการฯ - ผช.จพง.ธุรการ กองสวัสดิการฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	มีระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย สิ่งปฏิกูล ตลอดทั้งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การใช้พนักงานอย่างยั่งยืน	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.จพง.ธุรการ สำนักปลัด - นักการภารโรง - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ สืบสานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป	- ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - จพง.ธุรการ กองการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ - พนักงานจ้างทุกระดับ

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีภารกิจ ด้านการสาธารณสุข
และด้านการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับ
เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่
เพิ่มขึ้นได้

การวางแผน...

การวางแผนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณยังไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด ตำแหน่งใด จึงจะเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ประจำรถยนต์ส่วนบุคคล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ประจำรถกระบะเข้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันตบ ศศ. ๒ วิชฐานะ ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	+๒	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีคิดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๓.๑ กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

๓.๒ กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนด หาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ศ.๖.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ศ.๖.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ศ.๖.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ศ.๖.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ศ.๖.) ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

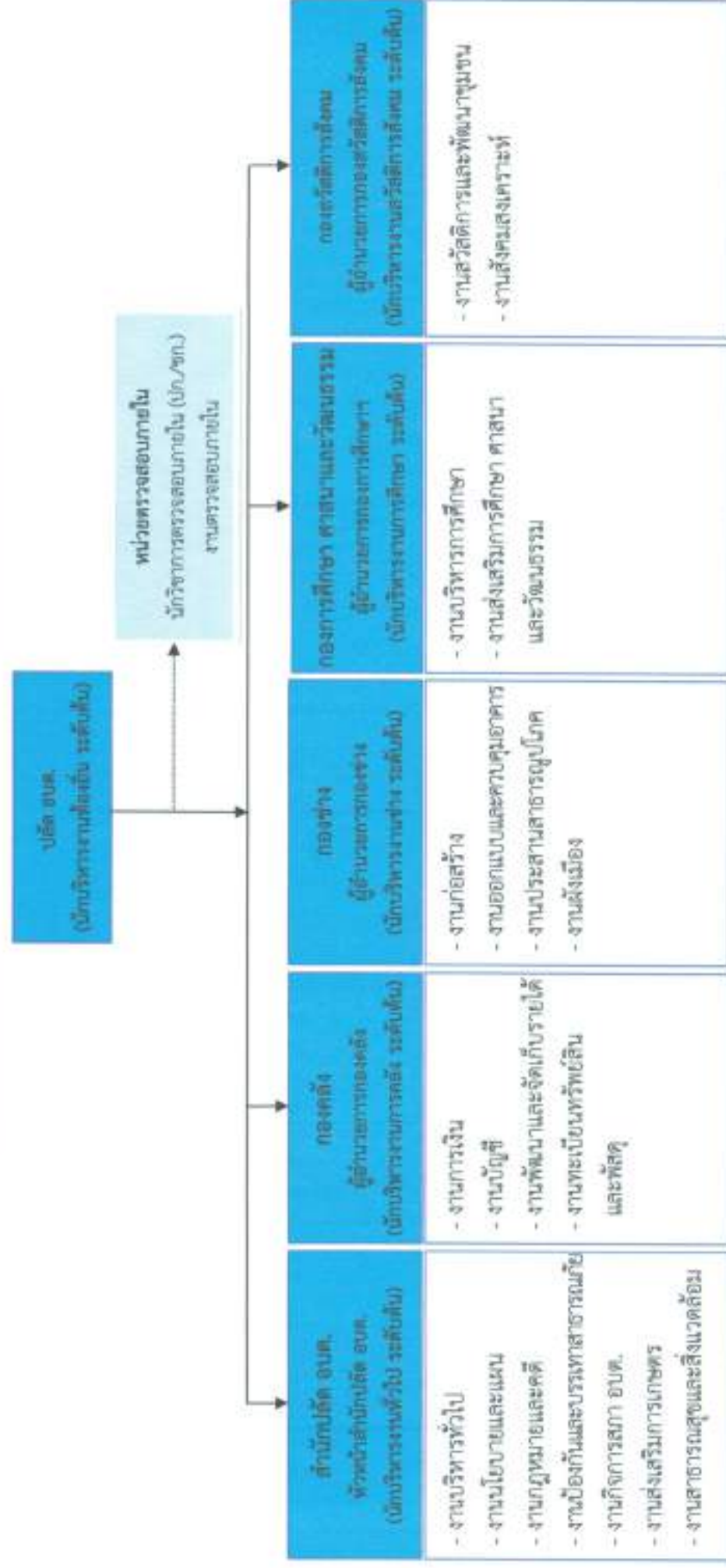
(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หาร ด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

[illegible]

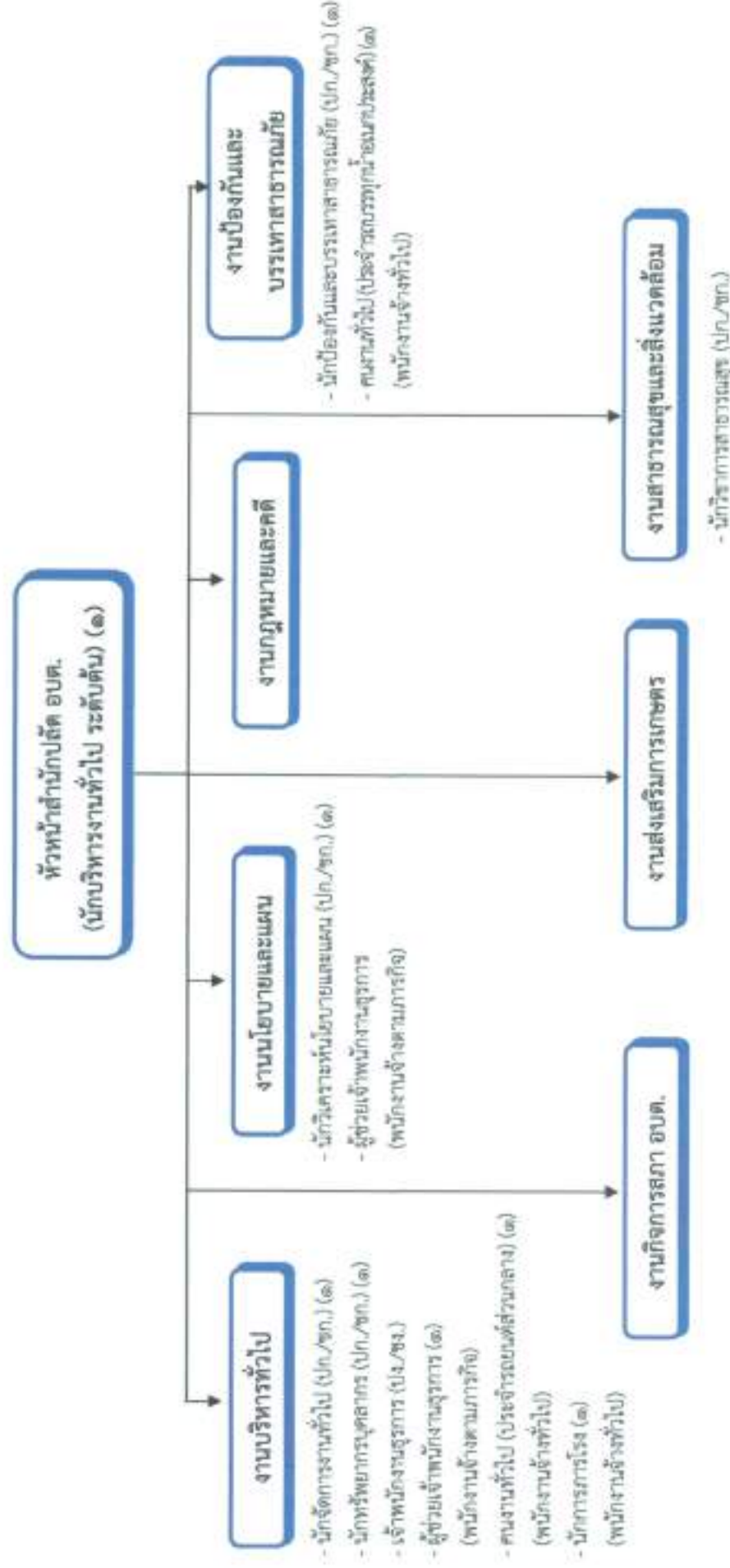
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ



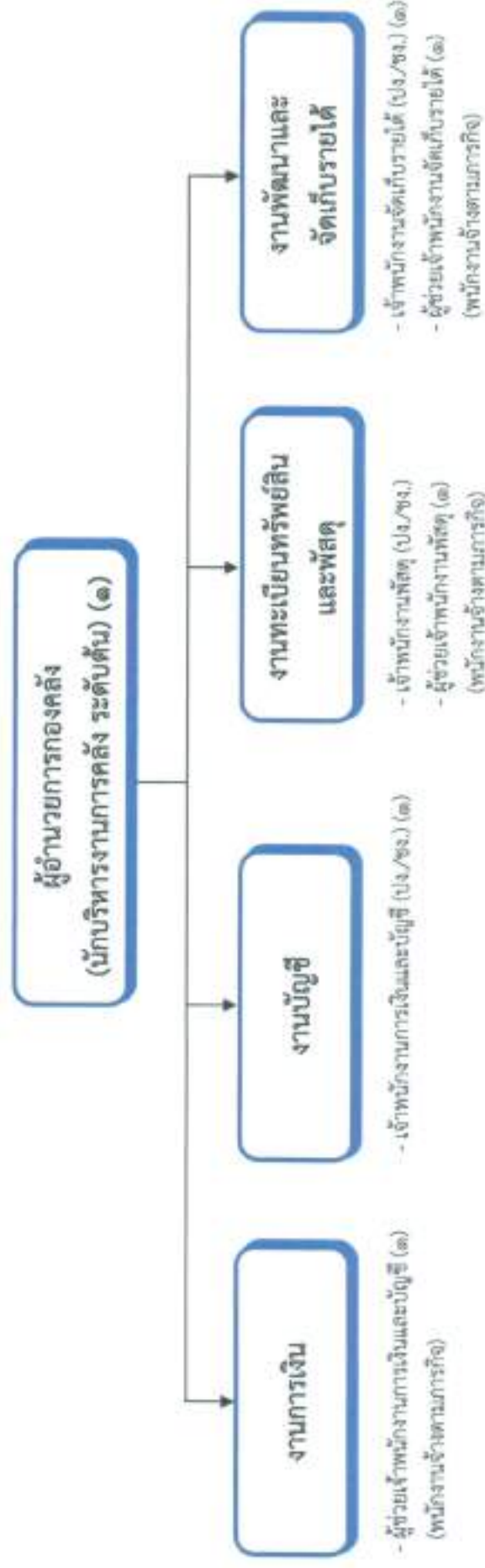
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

๕๑



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล												พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น (อัตรา)
	อำนาจการ			วิชาการ					ทั่วไป						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	การกิต	ทั่วไป			
จำนวน	-	-	๓	-	-	๓	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑๔	

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										รวมทั้งสิ้น (อัตรา)	
	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป				
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อ.ส.	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารการศึกษา**
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
 - ครู (คศ.๒) (๓)
 - ผู้ช่วยเลขานุการ (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล											รวมทั้งสิ้น (อัตรา)		รวมทั้งสิ้น (อัตรา)
	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป						
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.	ครู ค.ศ.๑	ครู ค.ศ.๒	พนักงานจ้าง	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

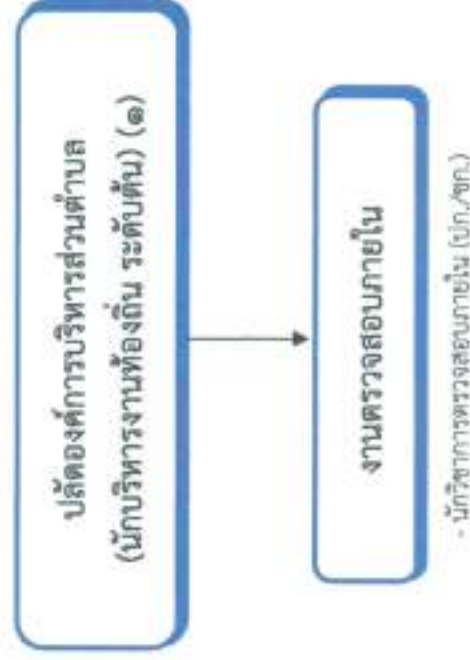
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										รวมทั้งสิ้น (อัตรา)		
	ผู้อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป				พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชท.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น (อัตรา)
	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป				
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ป.ก.	อส.	ชง.	ป.ง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินส่วนตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๖	- ว่าง -	-	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒/๒	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒/๒	๒๐๗,๕๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน) (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๐๗,๕๐๐ ๒๐๗,๕๐๐
๑๗	นายอัมพรพรหม อึ้งอร	ศาสตราจารย์พิเศษ	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่างตำแหน่ง)	ป.๒	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่างตำแหน่ง)	ป.๒	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๑๘	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๑๙	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๒๐	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๒๑	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๒๒	- ว่าง -	-	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๐๗,๕๐๐ ๒๐๗,๕๐๐
๒๓	- ว่าง -	-	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๐๗,๕๐๐ ๒๐๗,๕๐๐
๒๔	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๒๕	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๒๖	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๒๗	- ว่าง -	-	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๐๗,๕๐๐ ๒๐๗,๕๐๐
๒๘	- ว่าง -	-	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๒๔-๑-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๐๗,๕๐๐ ๒๐๗,๕๐๐
๒๙	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๓๐	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๓๑	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐
๓๒	นายอัมพร พรหม	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๕๖)	-	-	๒๐๗,๕๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	นางนันทพร ตาเกียร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๓๔	นายเมธีชัย อานนต	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๔๓-๓๓-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยวิทยากรหน่วยฝึกการฝึกสอน (นักบริหารระดับปฏิบัติการฝึกสอน)	ต้น	๒๔๓-๓๓-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยวิทยากรหน่วยฝึกการฝึกสอน (นักบริหารระดับปฏิบัติการฝึกสอน)	ต้น	๓๐๔๒๖๐ (๒๔,๓๓๐ x ๑๒)	๓๒,๐๐๐ (๒,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕,๕๒๖
๓๕	นางสุวิมลดา อุดม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๔๓-๓๓-๒๕๐๕-๐๐๑	นักพัฒนากุศล	ชก.	๒๔๓-๓๓-๒๕๐๕-๐๐๑	นักพัฒนากุศล	ชก.	๓๐๕,๒๕๐ (๒๕,๔๓๗ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๒๕๐
๓๖	นายชัยภูมิ ปิยะพานี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๔๓-๓๓-๒๕๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๒	๒๔๓-๓๓-๒๕๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๒	๓๕๖,๒๕๐ (๒๙,๖๘๗ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๒๕๐
๓๗	นางนันทพร ตาเกียร	การศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๓๕๖,๒๕๐ (๒๙,๖๘๗ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๒๕๐
๓๘	-ว่าง-	-	-	-	-	๒๔๓-๓๓-๒๕๐๕-๐๐๑	นักบริหารการตรวจเอกสาร	ป.๓/๓	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ยังมีการเสริมความรู้และทักษะของแต่ละตำแหน่งทางด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์...

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร ปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และได้กำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง : องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไร่ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการ...

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก : องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ จดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและจัดงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน : องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร : องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาฐานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้าน...

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ : องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ให้ความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill SelfAssessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดต้องการบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแล และขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรม...

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเอราวัณ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุลำดับประสงฆ์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขหรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมกับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วน...

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำทักเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่ง...

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินกิจกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบแทนและไม่ได้รับคำตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ คัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ถูกล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อการะหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีธรรมาภิบาล

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือ ถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ะมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทาง ดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการ...

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติดนินทาอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติดนินทาให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ท่วมเทสดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างจะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๙ รักษาและ...

๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกียจงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองเช่นกัน หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือ...

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

(จบ)(จบ)(จบ)(จบ)(จบ)

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ

ที่ นธ ๗๘๔๐๑/๒๖๖๔

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
อำเภอวัง จังหวัดนราธิวาส ๙๖๑๖๐

สุท มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี กรณีปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส

อ้างถึงมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑ เล่ม

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าวนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ดำเนินการตามประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ในการนี้ จึงขอส่งเอกสารรายละเอียดการดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายอาแว เจะโวะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

สำนักปลัด อบต.

โทร. ๐ ๗๗๗๐ ๐๓๔๕

โทรสาร ๐ ๗๗๗๐ ๐๓๔๕

ผู้ร่าง/ผู้พิมพ์	
ผู้ทวน	
ผู้ตรวจ	

* ส.ก. ๓๐ มิ.ย. ๖๔



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
๓. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน และ นักวิชาการสาธารณสุข
๔. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ย้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายอาแว เจะโวะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔
เรื่อง แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔
กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นิการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ประจำรถยนต์ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

คนงานทั่วไปผู้...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราจ้างยังคง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๑๕) (ต่อ) พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (ประจำการกระเช้าไฟฟ้า)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘) พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู อันดับ คศ. ๒ วิทยฐานะ ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-	-	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

ที่ ๑๖๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จำเป็นต้องมีแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีแผนอัตราค่าจ้างบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง คอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต. ในช่วงระยะ ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๓. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่หมดของ อบต. ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยสำรวจและประเมินผลความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา การฝึกอบรม และใช้กำลังคนกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๕. การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๗. หากมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน อาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยให้ส่งผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบค. จังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอาแว เจะไว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

คำรับรองของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

ขอรับรองว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณฉบับนี้ ได้ผ่านมติที่ประชุมของคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเอราวัณ แล้ว

ลงชื่อ



ประธานกรรมการ

(นายอาแว เจะโวะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

ลงชื่อ



กรรมการ

(นายอุสมาน อาแอ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

ลงชื่อ



กรรมการ

(นางนิภาพร ลอดิง)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ



กรรมการ

(นางสาวยาวาเซ บาไ)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลงชื่อ



กรรมการ

(นายมาซีสัน อาเตมะ)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

ลงชื่อ



กรรมการและเลขานุการ

(นางปภาดา ทรัพย์สุข)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ย้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีส่วนราชการดังนี้

- ๓.๑ สำนักปลัด
- ๓.๒ กองคลัง
- ๓.๓ กองช่าง
- ๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓.๕ กองสวัสดิการสังคม
- ๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๖ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายอาแว เจะโวะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ยังองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ กองสวัสดิการสังคม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ปะพุดติสนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายอาแว เจะโวะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขาธิการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๓๒๓๙

ที่

วันที่

๓๐ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง พิจารณาลงนามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ และกำหนดกอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอระเบียน

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

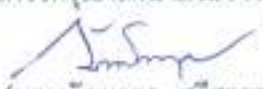
๓.๕ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สำนักปลัด จึงร่างประกาศ กำหนดประเภทและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญของ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ดังรายละเอียดร่างประกาศที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างประกาศที่แนบ


(นางณัฐญาตา ศรีสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐ ๗๓๙๗๐ ๐๗๓๕๕

ที่ - วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประชุมพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่

เรียน นายกองคํการบรหการส่วนตําลบลเอราวัน

๑ เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตําลบลจังหวดนคราธวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกยวกับโครงสร้งส่วนราชการและระดับตําหน่งขององคการบรหการส่วนตําลบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตําลบลจังหวดนคราธวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกยวกับการบรหการงานบุคคลขององคการบรหการส่วนตําลบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกยวกับการบรหการและการปฏิบัติงาน) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตําลบลจังหวดนคราธวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกยวกับการกำหนดกอง สํานัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออยางอื่นขององคการบรหการส่วนตําลบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ข้ขอเท็จจริง

๒.๑ ตามประกาศ ข้อ ๑.๑ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

๒.๑.๑ องค์การบรหการส่วนตําลบลประมาทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

๒.๑.๑.๑ สํานักปลัดองคการบรหการส่วนตําลบล

๒.๑.๑.๒ กองคลัง

๒.๑.๑.๓ กองช่าง

๒.๑.๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒.๑.๑.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๑.๒ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีควมพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๒.๑.๓ การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จําเป็นในครั้งแรก โดยควมเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวด และมีตองประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตําหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลยตําหน่ง

๒.๑.๔ ให้องคการบรหการส่วนตําลบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตําหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีตองประเมินปริมาณงาน หน้าที่ควมรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๑.๕ องค์การบรหการส่วนตําลบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องคการบรหการส่วนตําลบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญญัติตามโครงสร้งส่วนราชการ โดยขอควมเห็นชอบ ก.อบต.จังหวด

๒.๒ องค์การบรหการ...

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ
มีส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

๒.๒.๑ สำนักงานปลัด

๒.๒.๒ กองคลัง

๒.๒.๓ กองช่าง

๒.๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒.๒.๕ กองสวัสดิการสังคม

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบ
เกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะกรรมการการจัดทำแผน
อัตรากำลัง รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ ทราบดีความเป็นไปเป็นมาของประกาศหลักเกณฑ์ฉบับใหม่
จึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.เอราวัณ เพื่อชี้แจงความเป็นไปเป็นมา
ดังกล่าว

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณากำหนดวันประชุม เพื่อพิจารณา
เรื่องดังกล่าวต่อไป



(นางณัฐธาดา ศรีสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- กำหนดประชุมวันที่ ๙ ก.พ. ๖๔ เวลา ๙.๐๐ น.

- สถานที่ ห้องประชุม อบต.เอราวัณ



(นายอาแว เจ๊ะโวะ)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

สำเนาฉบับ

ที่ นธ ๗๘๔๐๓/๐๓๒

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส ๙๖๓๖๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด
๒. ระเบียบวาระการประชุมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ที่ ๑๖๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อร่วมพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

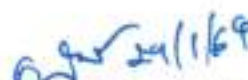
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ขอแสดงความนับถือ



(นายอาแว เจ๊ะโวะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

1.  29/1/64
2.  29/1/64
3.  29/1/64
4.  29/1/64
5.  29/1/64
6.  29/1/64

สำนักงานปลัด อบต.

โทร. ๐ ๗๓๗๐ ๐๓๔๕

โทรสาร ๐ ๗๓๗๐ ๐๓๔๕

ผู้รับ/ผู้พิมพ์	
ผู้ทวน	
ผู้ตรวจ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอเวียง จันทนาธิวาส

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑
- ๑.๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๔
- ๓.๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ๔.๑ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ
- ๔.๒
- ๔.๓

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ๕.๑
- ๕.๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจ รองที่จะดำเนินการดังกล่าว ในระยะแรกเป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตาม ภารกิจนั้น และกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ โดยกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือ ฝ่าย และในระยะต่อไป เห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ซึ่ง สามารถสรุปโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๔ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจ รองที่จะดำเนินการดังกล่าว ในระยะแรกเป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตาม ภารกิจนั้น และกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ โดยกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือ ฝ่าย และในระยะต่อไป เห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ซึ่ง สามารถสรุปโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ได้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๗. การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับวินาศภัยและการประกันภัยภาคเอกชน

[illegible]

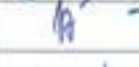
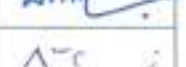
[illegible]

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอาแว เจะโวะ	นายก อบต.เอราวัณ/ประธานกรรมการ	
๒	นายอุสมาน อาแซ	ปลัด อบต./กรรมการ	
๓	นางนิภาพร ลอดิง	ผอ.กองคลัง/กรรมการ	
๔	นางสาวยวาทะ บาโหมะ	จพง.ธุรการชำนาญงาน รักษาการแทน ผอ.กองการศึกษา/กรรมการ	
๕	นายมาซือตัน อาเคมะ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม/กรรมการ	
๖	นางปภาดา ทรัพย์สุข	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางณัฐธาดา ศรีสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

ผู้มาประชุม

๑. นายอาแว	เจ๊ะโวะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ	ประธานกรรมการ
๒. นายอุสมาน	อาแซ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ	กรรมการ
๓. นางนิภาพร	ลอติง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวยาวาเฮ	บาโมะ	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นายมาซือฮัน	อาเคมะมะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางปภาดา	ทรัพย์สุข	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางณัฐฎาดา	ศรีสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นางอาแว เจ๊ะโวะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

รับรองการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ ที่ ๑๖๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการ...

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เอรಾವัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยาย งานหรือได้รับ มอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังในแต่ละปี

๒.๓ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยสำรวจและประเมินผลความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา การฝึกอบรม และใช้กำลังคนที่มีอยู่ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๒.๕ การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๒.๗ หากมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ในระหว่างไม่ครบ กำหนดระยะเวลาของแผน อาจปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างตามความเหมาะสม โดยให้ ส่งผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัด

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเอรಾವัน

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเอรಾವัน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประกาศใช้แผน เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แล้วนั้น

ข้อเท็จจริง...

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เห็นควรให้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน)

ข้อ ๒๒๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ในประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

ให้ส่วนราชการ...

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๖) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็น ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติงานที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เสนอขอกำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จัดตั้งกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้นำภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไปกำหนดไว้ในความรับผิดชอบของกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และให้ปรับเปลี่ยนชื่อกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นชื่อกองสาธารณสุข เมื่อได้รับความเห็นชอบให้กำหนดกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้ว

ข้อ ๒๒๗/๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) ได้ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองการประปา
- (๓) กองช่างสุขาภิบาล
- (๔) กองสวัสดิการสังคม
- (๕) กองการแพทย์
- (๖) กองส่งเสริมการเกษตร
- (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

กรณีองค์การ...

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแตกต่างจากที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดหรือประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตาม (๑) - (๑๘) ให้มีระดับสูงขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาแล้วเสนอเรื่องการกำหนดชื่อส่วนราชการ ประเภทตำแหน่งสายงาน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปได้ ดังนี้

“๑ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลักประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการอื่นหากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

๒. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้กำหนดส่วนราชการเป็น ระดับต้นหรือระดับกลาง โดยกำหนดหัวหน้าส่วนราชการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หากกำหนดส่วนราชการเป็นระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา

หากจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญสามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น)

หากกำหนดเป็นกลุ่มงานต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการพิเศษขึ้นไป ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

๓. การกำหนดส่วนราชการในครั้งแรกตามหลักเกณฑ์โครงสร้างฯ ฉบับล่าสุด โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือการปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยสามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจได้ตามความเหมาะสม

๔. พนักงานจ้างที่อยู่ในส่วนราชการเดิม หากมีการตัดโอนภารกิจไปสังกัดส่วนราชการใหม่ ให้สามารถตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างที่รับผิดชอบภารกิจนั้นไปสังกัดส่วนราชการใหม่ด้วย

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประกาศโครงสร้างฯ ฉบับล่าสุดแล้ว ภายหลัง จะกำหนดส่วนราชการ ฝ่าย หรือกลุ่มงานขึ้นใหม่ จะต้องประเมินตัวชี้วัด ค่างานต่างๆ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและ กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมิน ปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัด และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา ให้ความเห็นชอบ

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน ชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับที่ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอเรื่องเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน ชื่อฝ่าย ให้สอดคล้อง กับที่ ก.อบต.กำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดส่วนราชการอื่นไว้ก่อนและไม่ใช้ส่วน ราชการหลัก (๘ ส่วนราชการ) ให้ยังคงกำหนดไว้ต่อไป กรณีชื่อส่วนราชการ ฝ่าย/กลุ่ม งาน หรืองานไม่สอดคล้องตามที่ ก.อบต.กำหนด ให้เสนอเรื่องเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับที่ ก.อบต. กำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต่างๆ หากจำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องตามนี้ หากไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้พิจารณากำหนด ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ

๙. หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ ต้องกำหนดส่วนราชการให้ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงาน ฝ่าย หรือ กลุ่มงาน เพื่อดำเนินการภารกิจ/อำนาจหน้าที่นั้น"

ข้อพิจารณา

ประธาน

การพิจารณาในวาระนี้ ให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างเดิม และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างที่จะปรับใหม่ พร้อมทั้งภาระค่าใช้จ่าย งบบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่ให้ที่ประชุมทราบ (รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้าย)

เลขานุการ

ตามที่ฝ่ายเลขานุการ ได้ส่งระเบียบวาระการประชุมพร้อมเอกสารแนบท้าย นั้น ฝ่ายเลขานุการ จะเปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการหลัก และโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีหรือ โครงสร้างส่วนราชการทางเลือก เพื่อให้เห็นภาพดังนี้

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
ประเภทสามัญ	มี ๔ ส่วนราชการ (๑) สำนักปลัด อบต. (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) หน่วยตรวจสอบภายใน	(๑) สำนักงานเลขานุการ อบต. (๒) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๓) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๕) กองการเจ้าหน้าที่

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
		(๖) กองการประปา (๗) กองช่างสุขาภิบาล (๘) กองสวัสดิการและสังคม (๙) กองการแพทย์ (๑๐) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๑) กองกิจการพาณิชย์ (๑๒) กองกิจการขนส่ง (๑๓) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๔) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑๕) กองพัสดุและทรัพย์สิน (๑๖) กองสารสนเทศฯและทะเบียนทรัพย์สิน (๑๗) กองนิติการ (๑๘) กองวิเทศสัมพันธ์ (๑๙) กองเทศกิจ (๒๐) กองผังเมือง (๒๑) กองการท่องเที่ยวและกีฬา (๒๒) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด
สามัญสูง และ ประเภทพิเศษ	มี ๘ ส่วนราชการ (๑) สำนักปลัด อบต. (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๕) กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ (๖) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๗) กองการเจ้าหน้าที่ (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน	(๑) สำนักงานเลขานุการ อบต. (๒) กองการประปา (๓) กองช่างสุขาภิบาล (๔) กองสวัสดิการสังคม (๕) กองการแพทย์ (๖) กองส่งเสริมการเกษตร (๗) กองกิจการพาณิชย์ (๘) กองกิจการขนส่ง (๙) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๐) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑๑) กองพัสดุและทรัพย์สิน (๑๒) กองสารสนเทศฯและทะเบียนทรัพย์สิน (๑๓) กองนิติการ (๑๔) กองวิเทศสัมพันธ์ (๑๕) กองเทศกิจ (๑๖) กองผังเมือง (๑๗) กองการท่องเที่ยวและกีฬา (๑๘) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด

๑. สำหรับเนื้อหาสาระที่มีการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเทษภูมิ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

๑.๒ การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต. จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

๑.๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือ ชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเทษภูมิ มีส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๒.๑ สำนักงานปลัด
- ๒.๒ กองคลัง
- ๒.๓ กองช่าง
- ๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๒.๕ กองสวัสดิการสังคม

๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างที่มีผลกระทบกับ องค์การบริหารส่วนตำบล เอราวัณโดยตรง ที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

๑. สำนักงานปลัด...

ประเภทสามัญ ส่วนราชการที่มีใน โครงสร้างปัจจุบัน	ประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการ ที่จำเป็น	แนวทางการดำเนินการตามประกาศ ที่ อบค.เอราวัณ ต้องดำเนินการ
๑. สำนักงานปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม	๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน หมายเหตุ ลำดับที่ ๓ - ๓ อบค.เอราวัณ ได้กำหนดเป็น ส่วนราชการแล้ว ยกเว้น ลำดับที่ ๔ ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการ	๑. เปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องตาม ประกาศ จาก สำนักงานปลัด เป็นสำนักปลัด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และในโครงสร้าง ส่วนราชการ ๒. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. และไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด หรือค่างาน ๓. กำหนดส่วนราชการหลักเพิ่มได้แก่ หน่วย ตรวจสอบภายใน มีฐานะต่ำกว่ากองใน โครงสร้างส่วนราชการใหม่และแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้ขึ้นตรงต่อปลัด อบค. ๔. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับ ปก./ชก. และไม่ต้องประเมิน ตัวชี้วัดหรือค่างาน

ประธาน เลขาธิการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการ
ท่านใดจะสอบถามเพื่อเดิมหรือไม่

ผอ.กอง
สวัสดิการฯ อบค.เอราวัณ ไม่มีผลกระทบอะไร นอกเหนือจาก เปลี่ยนชื่อ สำนักงานปลัด
เป็น สำนักปลัด ใช่หรือไม่

เลขาธิการ ใช่ค่ะ อบค.เอราวัณ เป็นประเภทสามัญ ซึ่งงาน และบุคลากรแต่ละคน
ยังประจำอยู่ตามงานของตัวเอง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด จะมีบางงาน ที่อาจ
ต้องเปลี่ยนชื่อ ซึ่งจะให้แต่ละส่วนราชการ และคณะกรรมการได้พิจารณาในลำดับต่อไป

ผอ.คลัง หากเราจะกำหนด หัวหน้าฝ่าย หรือ เปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนด
ระดับตำแหน่ง ผอ.กองต้น เป็น ผอ.กองกลาง เพิ่มในนี้เราต้องทำอย่างไร

เลขาธิการ หากเราจะกำหนดฝ่าย หรือเปิดกอง หรือรองปลัด หรือกำหนดระดับตำแหน่ง
ของผู้บริหารให้สูงขึ้นนั้น ให้เป็นกรณีหลังจากที่เราปรับโครงสร้างใหม่แล้ว เป็นรายการนี้
เพราะมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันในเรื่องรายละเอียดการประเมิน สำหรับ กองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคมที่องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ มีอยู่
ก่อนประกาศใหม่บังคับใช้ เรายังคงมีต่อไปได้ค่ะ

ประธาน มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเลขอีกหรือไม่

ผอ.กองสวัสดิการฯ ส่วนราชการที่อยู่ภายในต้องดำเนินการอย่างไร

เลขาธิการ สำหรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เราต้องขอความเห็นชอบ ก.อบค.
จังหวัดนราธิวาส ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ ในส่วนราชการภายใน ขอให้คณะกรรมการ
พิจารณา ดังนี้

โครงสร้างเดิม...

โครงสร้างเดิม อบต.เอราวัณ	โครงสร้างใหม่ อบต.เอราวัณ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนและหลังปรับโครงสร้างแล้ว ดังนี้

งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง)	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๓๓,๓๘๒,๐๐๐	๔,๒๔๐,๐๖๖	๓๐,๓๒๘,๑๒๗	กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผน อัตราถาวร ๓ ปี
	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๖	คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๗	๑. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. ๑ อัตรา ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก. ๑ อัตรา

สำหรับค่าใช้จ่าย...

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาโครงสร้างเดิม โครงสร้างใหม่ และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณแล้ว มีมติ เห็นชอบ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สังกัดสำนักงานปลัด

๒. กำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑ งานตรวจสอบภายใน สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน

๔. เปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการจาก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ประธาน เรื่องอื่นๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางปภาดา ทรัพย์สุข)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอาแว เจะโวะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ

ประธานกรรมการ



949m
US column. 25 / 2 1/2

~~Page 10~~

ที่ว่าการอำเภอวัง
ถนนราษฎร์บำรุง นร ๕๖๑๖๐

เรื่อง แจ้งมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เรียน นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาบัตรการประชุม ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ จำนวน ๓ ชุด

พร้อมนี้ ข้าพเจ้านำข้อส่งสำเนาติดการประชุม ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

วิชา การออกแบบกราฟิก ขอแสดงความนับถือ

[illegible]

วันที่ ๑๖/๖/๒๕๖๓ ๐.๐๔๑, ๐.๐๓๕๖๓๖๓๖

१३५६/६९१४

- R. Ravichandran

was in dem Jahre 1870/71

2
11/11/11

[illegible]

4/1/20

(นายสุรเมธ อธิสุข)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์และผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา

๑๓๓

(นายสมชาย ห่มละม)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอวัง

ໂທ. ໐ ສາທາລະນະ ສະໂພດ ໂທ. ໐ ສາທາລະນະ ສະໂພດ



ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๔

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.
จังหวัดนราธิวาส
ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส
ถนนศูนย์ราชการ นธ ๙๖๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน ๑๓ เรื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนราธิวาสจึงขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส มาเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติข้างต้น รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ ที่ส่งมาพร้อมนี้ หรือสามารถดาวน์โหลดรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ได้ทางเว็บไซต์ www.Narathiwatlocal.go.th สำหรับการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ กำหนดให้มีการประชุมในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระยานครายสุพรรณ ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเรื่อง ที่จะเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา ขอให้ส่งเอกสารให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ภายในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรถพล อดิเรก)

ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร.๐-๙๓๖๔-๒๖๔๓

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมพระยานคราติสุนทร ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส

ผู้มาประชุม

๑. นายบุญผาส	รักนุช	รองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย	ประธานกรรมการ
๒. นายคมสัน	ทองไกร	แทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส	กรรมการ
๓. นางศิวกร	ศรีประเสริฐ	แทน เกษตรจังหวัดนราธิวาส	กรรมการ
๔. นายกำพล	จะสมัน	แทน ปลัดจังหวัดนราธิวาส	กรรมการ
๕. นายพิพัฒน์	ทองคุปต์	แทน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนราธิวาส	กรรมการ
๖. นายยะห์ยา	ปะนาฆอ	นายอำเภอเมืองนราธิวาส	กรรมการ
๗. นางสาววิรดา	เลาะดีเยาะ	แทน นายอำเภอสุไหงปาตี	กรรมการ
๘. นายธรรมบุญ	บักคีตวิศาล	แทน นายอำเภอระแงะ	กรรมการ
๙. นายจิมซุตัน	กอแล	แทน นายอำเภอรีโอเลาะ	กรรมการ
๑๐. นายแดง	ยะทั้ง	ประธานสภา อบต.กะลุวอ	กรรมการ
๑๑. นายมาหามะตุนนิยา	บินอูเซ็ง	ประธานสภา อบต.โละจูด	กรรมการ
๑๒. นายมาโซร์	สาณะาะ	ประธานสภา อบต.กาเยาะมาตี	กรรมการ
๑๓. นายมานิต	ศรีสุวรรณ	ปลัด อบต.แม่ตง	กรรมการ
๑๔. นายหุรูน	เพ็งโอ	ปลัด อบต.กะลุวอ	กรรมการ
๑๕. นายอตุลย์	ยี่ดิง	ปลัด อบต.ปะลุภาสาณะาะ	กรรมการ
๑๖. นายวิศิษฐ์	สังข์ทอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗. นายฉัตรชัย	ศรีสกุลกานต์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๘. นายอัคร์มันต์	บินยูโซะ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙. นายประจวบ	จิตรแหง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐. นายวิทยา	บุญสม	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑. นายกิจจา	จันทลีโร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒. นายสุนทร	ไ่มูกด์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๓. นายสมบุรณ์	จันทรวิศรุต	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๔. นายอำพันธ์	ไทยสนิท	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายจิรเดช	ชามาเลาะ	นายก อบต.สุโละบือซา	ติตราชการ
๒. นายสุสัน	อารง	นายก อบต.โคกเคียน	ติตราชการ
๓. นายมาหามะยูฮาวิ	ลาเต๊ะนือริง	นายก อบต.จรม	ติตราชการ



/ผู้เข้าร่วมประชุม...

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายอรณพ	คณานุรักษ์	ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส	เลขานุการ
๒. นายบัณฑิต	รอตมาก	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
๓. นางพัชรี	รอตพล	จพง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๔. นางสาวนุรฮิมา	บอเนาะ	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายบุญพาศ รักนุ้ย รองผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาสมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นประธาน ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ได้ทำหน้าที่ ประธาน ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ฝ่ายเลขานุการฯ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาสได้มีการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมพระยานคราภัยสุนทร ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส นั้น

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ และแจ้งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบและตรวจสอบตามหนังสือจังหวัดนราธิวาส ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๓ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.นธ.) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ จำนวน ๘๕ หน้า โดยหากปรากฏข้อความคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงขอให้แจ้งฝ่ายเลขานุการฯ ทราบ เพื่อแก้ไข/ปรับปรุงให้ถูกต้องต่อไป

จากข้อเท็จจริงฝ่ายเลขานุการฯ ไม่ได้รับแจ้งการแก้ไขข้อความคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง ในรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ แต่อย่างใด

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ และหากมีการแก้ไขข้อความคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงเพิ่มเติมขออนุญาตให้ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขต่อไป

ประธานกรรมการ

กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแก้ไขเพิ่มอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอรับรองรายงานการประชุมตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอ หากมีการแก้ไขข้อผิดพลาด/ข้อบกพร่อง ในด้านธุรการเพิ่มเติมขอให้ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขต่อไป

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ และหากมีการแก้ไขข้อผิดพลาดในด้านธุรการเพิ่มเติมขอให้ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขต่อไป

/ระเบียบวาระที่ ๓...

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเฉลิม อำเภอรณัง ออกคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนเพื่อตรวจสอบหาข้อเท็จจริง กรณีนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดร่วมกับผู้ถูกกล่าวหา ประกอบด้วย

๑) นายพิเชฐ บุญสีก พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เทศบาลตำบลแว้ง

๒) นายสะอาด วิมุละ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลแว้ง

๓) นางทิพวรรณ จันทร์โคบุตร พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลยังอ

๕.๑๓ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่องเดิม

๑. ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศ ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส จำนวน ๒ เรื่อง ตามข้อ ๑. โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับประกาศที่ ก.อบต. กำหนด

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จำนวน ๗๒ แห่ง รายงาน ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความเห็นชอบในการปรับปรุง โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.อบต. จังหวัดนราธิวาสเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน)

ข้อ ๒๒๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การ บริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลให้อยู่ในประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๖) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลังสำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็น ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล การกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๑) (๔) (๕) และ (๖) ให้เสนอขอกำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จัดตั้งกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้นำภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไปกำหนดไว้ในความรับผิดชอบของกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และให้ปรับเปลี่ยนชื่อกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นชื่อกองสาธารณสุข เมื่อได้รับความเห็นชอบให้กำหนดกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้ว

ข้อ ๒๒๗/๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) ได้ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

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

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแตกต่างจากที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดหรือประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตาม (๑) - (๑๘) ให้มีระดับสูงขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาแล้วเสนอเรื่องการกำหนดชื่อส่วนราชการ ประเภทตำแหน่งสายงาน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปได้ ดังนี้

"๑. องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการอื่นหากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

๒. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็น ระดับต้นหรือระดับกลาง โดยกำหนดหัวหน้าส่วนราชการ เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หากกำหนดส่วนราชการเป็นระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา

หากจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่ม งาน สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้า ฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น)

หากกำหนดเป็นกลุ่มงานต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการพิเศษ ขึ้นไปซึ่งเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

๓. การกำหนดส่วนราชการในครั้งแรกตามหลักเกณฑ์โครงสร้างฯ ฉบับ ล่าสุด โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยสามารถกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจได้ตามความเหมาะสม

๔. พนักงานจ้างที่อยู่ในส่วนราชการเดิม หากมีการติดต่อภารกิจไป สังกัดส่วนราชการใหม่ ให้สามารถติดต่อตำแหน่งพนักงานจ้างที่รับผิดชอบภารกิจนั้นไป สังกัดส่วนราชการใหม่ด้วย

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประกาศโครงสร้างฯ ฉบับ ล่าสุดแล้ว ภายหลัง จะกำหนดส่วนราชการ ฝ่าย หรือกลุ่มงานขึ้นใหม่ จะต้องประเมิน ตัวชี้วัด ค่างานต่างๆ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในอย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณ งาน หน้าที่ความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัด และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน ชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับที่ ก.อบต.กำหนด ให้เสนอเรื่องเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน ชื่อฝ่าย ให้สอดคล้องกับที่ ก.อบต.กำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดส่วนราชการอื่นไว้ก่อนและไม่ใช้ ส่วนราชการหลัก (๘ ส่วนราชการ) ให้ยังคงกำหนดไว้ต่อไป กรณีชื่อส่วนราชการ ฝ่าย/กลุ่ม งาน หรืองาน ไม่สอดคล้องตามที่ ก.อบต.กำหนด (ดูในใบวางแผนท้ายประกาศ) ให้เสนอเรื่อง เปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับที่ ก.อบต.กำหนด โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต่างๆ หากจำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้อง ตามนี้ หากไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้พิจารณา กำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ

๔. หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ ต้องกำหนดส่วนราชการหลักให้ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงาน ฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อดำเนินการภารกิจ/อำนาจหน้าที่นั้น"

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบเอกสารแล้ว ดังนี้

๑. จังหวัดนราธิวาสมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๗๒ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งเป็นประเภทสามัญตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๗๒ แห่ง ได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโดยดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาบัญชีโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๒ แห่งแล้วมีมติ ดังนี้

๑) เห็นชอบ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๒ แห่ง ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย (หน้า ๕๒ - ๗๐)

๒) กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติมนอกเหนือจากบัญชีตามเอกสารแนบท้ายหน้า (หน้า ๕๒ - ๗๐) ที่ประชุมมีมติไม่เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ให้เสนอเอกสารการแสดงคำนวณ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นเพื่อ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส พิจารณาในคราวต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่น ๆ

นายอัครวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ขออนุญาตท่านประธานและที่ประชุมเพื่อย้อนกลับไป ในระเบียบวาระที่ ๕.๑๐ กรณีการโอนออกนอกเขตจังหวัดของปลัด อบต.เรือเสาะออก ซึ่งในระเบียบวาระจะเห็นได้ว่าบุคคลดังกล่าวปฏิบัติราชการในพื้นที่ อบต.เรือเสาะออก เป็นระยะเวลาเพียง ๓ เดือน ๒๔ วัน ซึ่งที่ผ่านมา ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ได้เคยวางแนวทางไว้ว่าหากพนักงานส่วนตำบลจะโอน(ย้าย) ภายในเขตจังหวัดต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ใน อบต.เดิม ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หากจะโอน(ย้าย) ออกนอกเขตจังหวัดต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ใน อบต.เดิม ไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยเหตุผลของการกำหนดแนวทางปฏิบัตินี้ก็เพื่อให้มีคนทำงานใน อบต. มิให้มารับตำแหน่งแล้วก็โอน(ย้าย) ออกไป โดย อบต.ในพื้นที่นราธิวาส ก็ยังคงมีตำแหน่งว่างและไม่มีผู้ปฏิบัติงานเหมือนเดิม ทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริการประชาชนในพื้นที่ได้

นายอำพันธ...

๒.๑ กำหนดการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส
(ก.อบต.จ.นราธิวาส) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔

เรียน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ฝ่ายเลขานุการ
ขอเสนอกำหนดการประชุม ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมพระยานครัยสุนทร ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส และหาก อบต.ใด
ประสงค์จะเสนอเรื่องการบริหารงานบุคคลให้ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสพิจารณา ขอให้
เสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส
ภายในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา

๑๔.๔๕ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางพัชรี รอดทอง)

เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวบุรฮิมา บอเนาะ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายบัณฑิต รอดทอง)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายอรรถพล คณานุรักษ์)

ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

ที่	อบต.	อำเภอ	ประเภท	ส่วนราชการ	ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการที่อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			หมายเหตุ
									๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๖	กาญจนา	เวียง	สามัญ	สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน	✓		✓		๒๕,๖๔	๒๕,๖๕	๒๕,๖๖	
					✓		✓		๒๖,๓๒	๒๕,๘๗	๒๕,๔๑	
					✓		✓					
					✓		✓					
						✓	✓					
					✓			✓				
๕๗	เวียง	เวียง	สามัญ	สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน	✓		✓		๓๐,๘๒	๓๐,๒๙	๒๔,๓๗	กำหนด นวก ตรวจสอบภายใน เพิ่ม กำหนด นวก สวัสดิการสังคม เพิ่ม (การดำเนินงานของส่วนราชการหลัก)
					✓		✓					
					✓		✓					
					✓		✓					
						✓	✓					
					✓			✓				
๕๘	หนอง	เวียง	สามัญ	สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน	✓		✓		๒๔,๕๕	๒๔,๕๐	๒๔,๐๕	กำหนด นวก ตรวจสอบภายใน เพิ่ม กำหนด นวก ตรวจสอบภายใน เพิ่ม
					✓		✓					
					✓		✓					
					✓		✓					
					✓		✓					
					✓		✓					
๕๙	เวียง	เวียง	สามัญ	สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน	✓		✓		๔๙,๒๓	๔๘,๙๐	๔๘,๕๖	กำหนด นวก ตรวจสอบภายใน เพิ่ม
					✓		✓					
					✓		✓					
					✓		✓					
					✓		✓					
					✓		✓					

