

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมฤตยานวน

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมฤตยานวน ที่ ๓๑๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

- คณะกรรมการ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน

ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ จึงเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ที่ประชุม รับทราบและถือปฏิบัติ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

๔.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้อยู่ในช่วงของการจัดทำแผน จึงเชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุมเพื่อพิจารณาว่าร่วมกันเนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้อปท.สามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วง ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจที่ต้องดำเนินการ ซึ่งขั้นตอนหรือแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนเชิญเลขาธิการชี้แจงให้คณะกรรมการได้รับทราบด้วย

เลขาธิการ

- บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา
พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือที่เกี่ยวข้อง

๒) วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช่ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการกิจเป็น ๔๒,๔๐๐ ชั่วโมงปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้บัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๔) เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

๕) ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือมีกรอบกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๑. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๒. ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๓. กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง

๔. ข้าราชการฝ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร ให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๕. ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๖. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. ในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติ และสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยพิจารณาขบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่ง

เลขที่

ได้แจกเอกสารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประกันสุขภาพแทนอื่นตามแบบคำนวณ
นักทรัพยากรบุคคลในเอกสารข้อ ๔ ของแผนอัตรากำลัง เสนอต่อที่ประชุมฯ ทั้งนี้ได้ดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ดังนี้

๑. ทำหนังสือขอข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังกำลังคน ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของ
อบต.ประเภทเดียวกัน บริบทเดียวกัน เพื่อมาเปรียบเทียบและประกอบพิจารณาอัตรากำลังคนของ
อบต.กุดยาลวน

๒. สำรวจปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง เพื่อประกอบการวิเคราะห์ปริมาณ

๓. สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือเพิ่มทักษะของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ อบต.กุดยาลวน

เพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัดแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ด้านบริหารงาน
บุคคล หมวดที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ข้อ ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี และข้อ ๑.๒
การกำหนดกรอบอัตราราชการ ตัวชี้วัดดังนี้

- มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ
- มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ
- มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดย
แสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการและแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณ
เป็นระยะเวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงาน
จ้างที่มี

- มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปี

จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที

- นำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง

- อัตรากำลังให้จําแนกเป็นตามความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทลายงานผู้

ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

- จัดทำบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

- จัดทำสรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม
หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

- มีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้อง
เพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ความในประเด็นใด

- นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างหรือ
จัดหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

โดยฝ่ายเลขที่ฯ ซึ่งแจ้งรายละเอียดตามเอกสารที่แจกในที่ประชุมแล้ว

สำนักงานกุดยาลวน

นาย... ..

...

ที่ประชุม

ร่วมกันทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับ ค่าตอบแทนเดียวกันมีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด และหาหรือที่เกี่ยวกับการประเมินความต้องการกำลังคน พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรือยุบเลิก

ข้อมูลเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง

ชื่อ อบท.	ข้อมูลอัตราค่าจ้าง		
	พนักงานส่วน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
อบต.กุดยาลวน	๑๑	๑	๑๙
อบต.หนองเต่า	๑๗	-	๑๕
อบต.คำเจริญ	๑๘	-	๒๐

จากการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า และองค์การบริหารส่วนตำบลคำเจริญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน

ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่แห่ง/หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

การวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

มีการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

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

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันและส่วนตัว ๑ ชั่วโมง

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

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

สำนักงาน อบต.

(นางสาวสมพร ขวัญดี
นักวิชาการ อบต.)

เพื่อจะทราบปริมาณงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในเขตเทศบาล

สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่ มีการะงานที่ตัดขาดสายงานดังกล่าวหรือไม่
การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ ซึ่งเอกสารสำรวจปริมาณของแต่ละตำแหน่ง ปรากฏตามแนบท้ายนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษาเด็ก เยาวชน และ นันทนาการ ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๔ งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานกิจกรรมนันทนาการ ๔.๖ งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ๔.๗ งานบริหารจัดการศูนย์เด็ก อบต./ศูนย์ฯ ถ้ำอิน ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานธุรการ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษาเด็ก เยาวชน และ นันทนาการ ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๔ งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานกิจกรรมนันทนาการ ๔.๖ งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ๔.๗ งานบริหารจัดการศูนย์เด็ก อบต./ศูนย์ฯ ถ้ำอิน ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานธุรการ	

การวิเคราะห์ภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดยาลวน ตำบลบึงท่มและระดับตัวบุคลากรดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดยาลวน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง มีการประสานงานกันทางระบบสารสนเทศให้การสั่งการได้รวดเร็ว	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. การคมนาคมเส้นทางการมาทำงานค่อนข้างไม่เอื้ออำนวยเนื่องจากถนนเป็นเส้นทางในหมู่บ้านและเป็นหลุมเป็นบ่อ บางครั้งต้องเสียเวลากับการเดินทางถึงเข้าสำนักงานช้า
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักคอคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน หรือระบบยึดหยุ่น เกิดการทำงานแบบสองมาตรฐาน การดำเนินการทางวินัยค่อนข้างไม่ชัดเจน ไม่เข้มงวด ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีการะเหลาะเลี้ยว
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. ส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๕. เข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่นการค้นหาข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต ๖. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ๘. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย ๖. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน ๗. กฎหมาย ระเบียบข้อสั่งการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประธานฯ

ขอให้ฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

เลขาฯ

ตามหนังสือที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ (เอกสารตามที่แจก) และสรุปภาระค่าใช้จ่ายต่อที่ประชุมด้วยค่ะ

สรุป แยกเป็น ๔ กรณี เพื่อให้ทราบถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดยาลวน ดังนี้

๑. คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๒

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๖

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๐

๒. คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (หักเงินเบี้ยยังชีพฯ)

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๐

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๘

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๕

๓. คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (หักเงินครู)

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๓

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๔

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๕

๔. คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (หักเงินครูและเงินเบี้ยฯ)

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๐

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๓

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๕

จึงสามารถทราบถึงภาระค่าใช้จ่ายได้ละเอียดมากขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารได้วางแผนการกำหนดอัตรากำลังขององค์การ ได้ ซึ่งรายละเอียดการคำนวณตามเอกสาร ข้อ ๙ ที่ได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน แล้วดังกล่าวข้างต้น

ประธานฯ

ค่ะสำหรับแนวทางการวิเคราะห์ ตำแหน่ง และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาฯ ได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการสังคม เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย โดยพิจารณาภาระหน้าที่ในสายงานนั้น ปริมาณงาน ปริมาณคน และภาระค่าใช้จ่ายเป็นสำคัญ เจริญนำเสนอค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด - สำนักปลัด (รวมถึงปลัด อบต. และรองปลัดอบต. ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๑ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๕ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๖ ตำแหน่ง ดังนี้

สำเนาเอกสาร

(นางสาวแสงเดือน งามดา)
หัวหน้ากองการคลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๑ อัตรา

๑. นางอนงค์ วัฒนา	ตำแหน่ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. สิบเอกประเมศวร์ พงศ์พิชญานนท์	ตำแหน่ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดพนักงานส่วนตำบล

๓. นางสาวนิภากร เพ็ญพิมพ์	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด
๔. นางสาวแสงเดือน ชาดดา	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล
๕. นายขวัญตะวัน จันทโพธิ์	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานป้องกัน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖. นางสาวทานตะวัน กอบแก้ว	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักปลัด
๗. นายสมพร เสี่ยงเสนาะ	ตำแหน่ง	ภารโรง
๘. นางสาววรารักษ์ เรืองสา	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
๙. นายไพศาล ไชยเขต	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๑๐. นายวุฒิพงษ์ พาคี	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๑. นายจรัส คงยิ่ง	ตำแหน่ง	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนสวน)
--------------------	---------	-----------------------------------

ในส่วนของสำนักปลัด ไม่มีตำแหน่งว่าง ปริมาณ และภารกิจที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับอัตรา

กำลังคน

ผอ.กองคลัง ปัจจุบันกองคลังมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๓ ตำแหน่ง

ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

ในส่วนของ กองคลัง ไม่มีอัตราว่าง ปริมาณ และภารกิจที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับอัตรา

กองคลัง จำนวน ๗ อัตราพนักงานส่วนตำบล

๑. นางสาวลลิตา ทีเขียว	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นางสาวจินตนา มาลัย	ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นางสาวอภิญญา บุญจรัส	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานพัสดุ

ลูกจ้างประจำ

๔. นางศุภา ไม้ไผ่	ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
-------------------	---------	----------------------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕. นางสาวบังอร พันตัน	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุกองคลัง
๖. นางสาวอภิญญา อุ่นคำ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
๗. นางสาวอรทัย กันทะมา	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการกองคลัง

สำนักงาน

(กรรมการและสมาชิกสภา)
เทศบาลตำบล

รักษาราชการกองช่าง ปัจจุบันกองช่างมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑ ตำแหน่ง (ว่างเดิม) ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง เป็น ตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง ดังนี้
กองช่าง จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (ว่างเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่างเดิม)

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเดิม)

๔. นายสุรียัน แสงทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

กองช่างตอนนี้ ยังมีตำแหน่งว่าง ทั้งข้าราชการ ว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ ผอ.กองช่าง อยู่ระหว่างรายงานตำแหน่งและประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยนายช่างโยธา และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อยู่ระหว่าง การดำเนินการสรรหา เนื่องจากเพิ่งลาออกจากราชการ ๒ ๒ เดือน ที่แล้ว ซึ่งงานของกองช่างมีภาระงานมากและเร่งด่วน คงต้องรีบสรรหาบุคลากรที่ว่างอย่างเร่งด่วน

ผอ.กองการศึกษา ปัจจุบันกองการศึกษา มีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๕ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (กศ.๑) จำนวน ๖ ตำแหน่ง (ซึ่งรอจัดสรรจากกรมเท่านั้น) และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

กองการศึกษา จำนวน ๑๕ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

๑. นางวราภรณ์ ลินพิทักษ์ชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. นางสาวสุวรรณี พูลมาก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุกองการศึกษา

ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (กศ.๑)

๓. นางจรงรัก บรรเท็ง ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

๔. นางประนอม บุญจวบ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

๕. นางพิสมัย เพ็ญชาติ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

๖. นางสาวอุตร ชุมพันธ์ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

๗. นางสาวรวย โสตามรรค ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

๘. นางสมพาน สิริบลี ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)

๙. นางบุญหลาย ฉิมพลี ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๑๐. นางสาวบุญพา โพธิ์พา ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๑๑. นางสาวปาริชา ศรีชัย ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๑๒. นางพรพันธ์ นิตพัฒนะธิระกุล ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๑๓. นางสาวเยาวลักษณ์ มาลัย ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๑๔. นางสาวมยุลี โพธิ์พา ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

(นางสาวมยุลี โพธิ์พา)

นางสาวมยุลี โพธิ์พา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๕ นางสาวนิภาวรรณ ลุสมบัติ ตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก

ในส่วนของการต้องการกำลังคน ในกองการศึกษา มีความต้องการตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา เพราะภาระงานและปริมาณงานค่อนข้างมาก กองการศึกษา ขอเสนอให้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ นักวิชาการศึกษา ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามขั้นตอนต่อไป และให้บรรจุงบประมาณในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตราคนที่จะมาบรรจุ

ประธานฯ

ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม พอดีผอ.กองฯได้ขอลาป่วย ซึ่งมีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

๑. นางสาวรัชชา เหลาเคน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. นายธีระศักดิ์ พลธมา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม ไม่มีตำแหน่งว่าง ปริมาณ และภารกิจที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับ อัตรากำลังคน

ประธานฯ

จากรายละเอียดงานที่แต่ละส่วนราชการเสนอไปแล้วนั้น และจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและ ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ เอกสารที่แจกไปแล้วนั้น เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา หรือใครเกิดข้อขัดแย้ง สงสัย หรือเพิ่มเติมอะไรบ้าง

ที่ประชุม

-ไม่มี- และรับทราบถือปฏิบัติ

ประธานฯ

ตามหนังสือที่พ ๐๘๐๘๒/ว.๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ ประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดเพิ่มใหม่ เช่นตั้งกอง หรือฝ่ายเพิ่มใหม่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำข้อมูลเอกสาร เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์ปรับปรุงระดับ ส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพ และแต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะกิจ ซึ่งหากทำพร้อมกันไปในคราวเดียวกันอาจ

จำนวนผู้ถือ

กองการศึกษาฯ (ก) ๗
มีพิธีการ

ส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไม่แล้วเสร็จภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้ เห็นควรปฏิบัติตามหนังสือ คู่มือร่างเครื่องครัด ในคราวนี้ เห็นควรยังไม่ลดและจะยังไม่กำหนดเพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธาน และในการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฝ่ายเลขานุการได้แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการจัดทำบัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานของผู้ได้บังคับบัญชาในสังกัดเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้พิจารณาถึงปริมาณงาน ปริมาณคน ความคุ้มค่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามบัญชีปริมาณงานที่แนบมานี้

มติที่ประชุม คณะกรรมการได้อภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ในการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วน/กอง ถึงภาระหน้าที่ที่ลักษณะงานที่แต่ละคนปฏิบัติตรงตำแหน่งไว้

ประธาน คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย ได้แจ้ง ประการใดใหม่ ถ้าไม่มีเชิญคณะกรรมการทุกท่านให้มติที่ประชุมในการพิจารณาในการจัดแผนครั้งนี้

มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ ให้คงตำแหน่งเดิมไว้ไม่ลดและไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวแสงเดือน ขาดตา)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางอนงค์ วัฒนา)

ประธานกรรมการ

สำนักงาน

นางสาวแสงเดือน ขาดตา
กรรมการ/เลขานุการ