

สำเนารายายการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย

ผู้เข้าประชุม ๗ คน

| ลำดับ ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|--------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|----------|
| ๑ | นายดาบชัย พิทักษ์เทพสมบัติ | นายก อบต. สร้างถ่อน้อย | ดาบชัย พิทักษ์เทพสมบัติ | |
| ๒ | นายธนิต เสียงใส | ปลัด อบต. สร้างถ่อน้อย | ธนิต เสียงใส | |
| ๓ | นางสาวนนทพร สมัครไทย | รองปลัด อบต. สร้างถ่อน้อย | นนทพร สมัครไทย | |
| ๔ | นายสฤกษ์ ชุมทอง | หัวหน้าสำนักปลัด | สฤกษ์ ชุมทอง | |
| ๕ | นางสาวอัญญาพิชญ์ คุณสตัย | ผู้อำนวยการกองคลัง | อัญญาพิชญ์ คุณสตัย | |
| ๖ | นายยอดเพชร พรหมหล่อ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ยอดเพชร พรหมหล่อ | |
| ๗ | นางสาวจิตติพร อุดมลาภ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จิตติพร อุดมลาภ | |

ผู้ขาดประชุม ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานกรรมการ ได้กล่าวขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในวันนี้ และกล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

-ตามที่ผม ได้เข้าอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น:ประเทศไทย ๔.๐ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และอบรมช่วงที่ ๒ วันที่ ๑๔- ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุผลประโยชน์แห่งชาติ โดยมีกรอบและแนวทางในการพัฒนายุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคน ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางสังคม ด้านการสร้างความเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งต่อไป

-ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น ซึ่งในวันนี้จะมีการประชุมเพื่อเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ซึ่งหัวหน้าส่วนได้เสนอไว้แล้วว่าจะไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือลดตำแหน่ง คงอัตรากำลังไว้เหมือนเดิม

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธานกรรมการ -แจ้งให้ฝ่ายเลขานุการ อ่านรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมาให้คณะกรรมการฯ ได้ทราบ และตรวจสอบความถูกต้อง

เลขานุการ -ได้อ่านรายงานการประชุมให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ -ได้สอบถามที่ประชุม ถึงรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมามีข้อความใดขาดตกหรือไม่ หรือมีอะไรเพิ่มหรือไม่

-ปรากฏว่าไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติม ประธานกรรมการ จึงได้ขอมติที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ประชุม -ที่ประชุมมีมติเห็นชอบรายการประชุมครั้งที่ผ่านมาด้วยคะแนนเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ประธานกรรมการ -ตามที่คณะกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งก็ไม่มีงานเพิ่มหรือลดตำแหน่ง ยังคงอัตรากำลังไว้เหมือนเดิม ก็ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ได้ส่งร่างให้คณะกรรมการฯ แล้วให้คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้อง และในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายก็ให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการฯ ได้ทราบต่อไป

เลขานุการ -ตามที่คณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และฝ่ายเลขานุการได้คำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

สำหรับโครงสร้างและอัตรากำลังที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย มีอัตรากำลัง แบ่งเป็นส่วนราชการ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

ดังนี้

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา

| | |
|--|---------------|
| ๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.นิติกร(ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖.นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘.เจ้าพนักงานป้องกันและสาธารณสุขปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐.ผู้ช่วยพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร(พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานกิจการสภา) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๖.พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗.พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๘.นักการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๙.คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๐.คนงานทั่วไป(ประจำโครงการ อพ.สธ.) | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

| | |
|---|---------------|
| ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานโครงการแผนที่ภาษีฯ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| | |
|--|---------------|
| ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.นายช่างโยธาชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

| | |
|---|---------------|
| ๔.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖.พนักงานขับรถบรรทุกยกกระเช้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๔.กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

| | |
|--|---------------|
| ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.ครู ศศ.๑ | จำนวน ๘ อัตรา |
| ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๕ อัตรา |

๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔ ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

| | |
|--|---------------|
| ๑.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.สัตวแพทย์ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข) | จำนวน ๑ อัตรา |

จากอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา

จึงขอเรียนคณะกรรมการฯ ถึงภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละปี โดยหักเงินเดือนครู และผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นเงินอุดหนุนออกแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

- มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และค่าจ้าง รวมทั้งหมด ๑๐,๐๑๗,๙๖๐ บาท
- ประมาณการประโยชน์ตอบแทนร้อยละ ๒๐ ขอรายจ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้าง จำนวน ๒,๐๐๓,๔๙๒ บาท
- รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๑๒,๓๙๗,๓๙๒ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ เป็นจำนวน ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท

$$-๑๒,๓๙๗,๓๙๒ \times ๑๐๐ / ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ = ๒๘.๑๑$$

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

- มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และค่าจ้าง รวมทั้งหมด ๑๐,๖๔๙,๑๖๐ บาท
- ประมาณการประโยชน์ตอบแทนร้อยละ ๒๐ ขอรายจ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้าง จำนวน ๒,๑๒๙,๘๓๒ บาท
- รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๑๒,๗๗๘,๙๙๒ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ เป็นจำนวน ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท

$$=๑๒,๗๗๘,๙๙๒ \times ๑๐๐ / ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ = ๒๗.๖๐$$

- นายธนิต เสียงใส/กรรมการ -ดูจากข้อมูลที่เลขานุการ ได้แจ้งที่ประชุม ก็ถือว่าภารกิจค่าใช้จ่ายอยู่ในช่วงที่เหมาะสม เพราะยังไม่ได้รวมเงินเดือนครู และผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ถ้าหากมีการรวมเงินเดือนครูและผู้ดูแลเด็กเข้ามาด้วย จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของเราสูงขึ้นมาก อาจจะมีแนวโน้มที่จะนำมาเพราะในปัจจุบันได้มีการนำเอาเงินเดือนครู และผู้ดูแลเด็กมารวมไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว จึงขอให้หัวหน้าส่วน และงานกรรณาเจ้าหน้าที่ที่ได้ช่วยกันตรวจสอบเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกินกว่าที่กฎหมาย ระเบียบกำหนด
- ประธานกรรมการ -จากข้อมูลที่ฝ่ายเลขานุการได้แจ้งที่ประชุม และร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่เลขานุการได้แจกจ่ายให้แก่ คณะกรรมการทุกท่าน ก็ให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันตรวจสอบความถูกต้อง
- ประธานกรรมการ -คณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- ประธานกรรมการ -คณะกรรมการทุกท่าน ได้ตรวจสอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เลขานุการได้จัดทำขึ้นมา มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติม หรือมีความเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่
- มติที่ประชุม -ปรากฏว่า ไม่มีท่านใดเสนอ
- ประธานกรรมการ -ถ้าไม่มีท่านใดเสนอ ผมขอมติที่ประชุมเลยนะครับ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
- ประธานกรรมการ -ในวาระนี้ มีท่านจะเสนอเกี่ยวกับเรื่องอื่น หรือไม่
- ประธานกรรมการ -ปรากฏว่าไม่มีท่านใดเสนอ
- ประธานกรรมการ -ผมก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุม
- ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ฐิติพร อุดมลาภ ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวฐิติพร อุดมลาภ)
นักทรัพยากรบุคคล/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ดาบชัย พิทักษ์เทพสมบัติ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายดาบชัย พิทักษ์เทพสมบัติ)
นายก อบต.สร้างถ่อน้อย/ประธานกรรมการ

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย

ผู้เข้าประชุม ๗ คน

| ลำดับ ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|--------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|----------|
| ๑ | นายดาบชัย พิทักษ์เทพสมบัติ | นายก อบต. สร้างถ่อน้อย | ดาบชัย พิทักษ์เทพสมบัติ | |
| ๒ | นายธนิต เสียงใส | ปลัด อบต. สร้างถ่อน้อย | ธนิต เสียงใส | |
| ๓ | นางสาวนนทพร สมัครไทย | รองปลัด อบต. สร้างถ่อน้อย | นนทพร สมัครไทย | |
| ๔ | นายสฤกษ์ดี ชุมทอง | หัวหน้าสำนักปลัด | สฤกษ์ดี ชุมทอง | |
| ๕ | นางสาวอัญญาพิชญ์ คุณสัตย์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | อัญญาพิชญ์ คุณสัตย์ | |
| ๖ | นายยอดเพชร พรหมหล่อ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ยอดเพชร พรหมหล่อ | |
| ๗ | นางสาวจิตติพร อุดมลาภ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จิตติพร อุดมลาภ | |

ผู้ขาดประชุม ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานกรรมการ ได้กล่าวขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในวันนี้ และกล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ -ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ได้กำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๖๕๐) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๕๙ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๖๖๐) เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ -๒๕๖๐) องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามหนังสือด่วนมากที่สุด มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ที่ ๓๙๙๑๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ ๒๕๖๐ ซึ่งมีคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย เป็น กรรมการ

| | | |
|---|------|---------------------|
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย | เป็น | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนตำแหน่ง ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ที่จะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนในส่วนที่ขาดและต้องการเพิ่ม อันเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับงานมอบหมายเพิ่มขึ้น รวมทั้งการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละ

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งสายงานในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ประธานกรรมการ -ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ได้ชี้แจงขั้นตอนและขบวนการ และระเบียบหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนให้คณะกรรมการทราบ

เลขานุการ -เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนด ตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอัน จะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และการ พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อกำหนดภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้ กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนา ประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากร บุคคล
๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้วให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภท ตำแหน่ง บริหารท้องถิ่นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใดจึงจะสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ ในฉบับเดียวกัน
๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่งแต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทน อื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตรากำลังเงินเดือนค่าจ้าง ในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับสำหรับงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐาน การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

สำหรับโครงสร้างและอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบล สร้างถ่อน้อย มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย มีอัตรากำลัง แบ่งเป็นส่วนราชการ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง

อัตรา ดังนี้

| | |
|--|---------------|
| ๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.นิติกร(ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖.นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘.เจ้าพนักงานป้องกันและสาธารณสุขปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐.ผู้ช่วยพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร(พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานกิจการสภา) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๖.พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗.พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๘.นักรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๙.คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๐.คนงานทั่วไป (ประจำโครงการ อพ.สธ.) | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

| | |
|---|---------------|
| ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานโครงการแผนที่ภาษีฯ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| | |
|--|---------------|
| ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--|---------------|

| | |
|--|---------------|
| ๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. พนักงานขับรถบรรทุกยกกระเช้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

| | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครู คศ.๑ | จำนวน ๘ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๕ อัตรา |

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔ ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

| | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. สัตวแพทย์ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข) | จำนวน ๑ อัตรา |

จากอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา

จึงขอเรียนคณะกรรมการฯ เพื่อประกอบการพิจารณา วิเคราะห์ ภาระงาน ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และภาระค่าใช้จ่าย ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ต่อไป

นายธนิต เสียงใส/กรรมการ

-ได้แจ้งเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังว่า สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของ อปท.

นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่

ทั้งนี้ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ที่รายงานต่อสภา อบต. ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการ

จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการและพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที่ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

ดังนั้น จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วน เพื่อประกอบการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงานและสำรวจอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย กรณี การโอน การย้ายในแต่ละปีด้วย และเพื่อให้การจัดทำกรอบอัตรากำลัง เป็นไปอย่างรอบคอบ จึงขอให้คณะกรรมการฯ ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.เรา กับ อบต. ที่อยู่ใกล้เคียงที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใดซึ่งในการเปรียบเทียบก็ขอเสนอที่ประชุมว่า ในพื้นที่ใกล้เคียงกับ อบต. ของเราก็คือ อบต.จิกคู่ จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ประสานไปทาง อบต. จิกคู่เพื่อทราบข้อมูลต่างๆ ที่จะนำมาเปรียบเทียบ

ประธานกรรมการ

-ก็ให้คณะกรรมการฯ ได้นำไปปฏิบัติคือ การเก็บสถิติปริมาณงานในแต่ละส่วน มาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง และในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจตามภารกิจของ อบต.ซึ่งจะมีกฎหมายกำหนดไว้ คือ พ.ร.บ.สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่ได้กำหนดในมาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗ และใน พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ.๒๕๔๒

มาตรา ๑๖

น.ส.นนทพร สมัครไทย/กรรมการ -การกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าความต้องการอัตรากำลังตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า พร้อมภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินรายได้ตามมาตรา ๓๕ แห่งราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นายสุษณี ชุมทอง/กรรมการ

-ในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ได้กำหนดไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

๑.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) การส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพที่ดี

๒) การส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณี
ท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓) การส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๒. ด้านสาธารณสุข

๑) การส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก
โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก

๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปึก

๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก
สะตวกกิจการสาธารณสุขปึกการต่างๆให้ครบถ้วนต่อความต้องการของ
ประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย

๒) ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์
สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปึก

๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก
กิจการสาธารณสุขปึกและสาธารณสุขการต่างๆให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความ
ต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย

๒) ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์
สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๔. ด้านเศรษฐกิจและสังคม

๑) ส่งเสริมสนับสนุนด้านอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญา
ในท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนใน
ตำบลให้ดียิ่งขึ้นโดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒) ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง

๓) ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๔) ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการ
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) สนับสนุนให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขต
ตำบลให้น่าอยู่

๖. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑) โครงการจัดเวทีประชาชนเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากรและอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓) สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔) ส่งเสริมการจัดการรายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งงานตามหน้าที่ ที่ อบต.เราดำเนินงานอยู่ก็เป็นงานที่ได้ปฏิบัติกันอยู่เป็นประจำ ในส่วนของอัตรากำลังก็มีครบทุกยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งอัตรากำลังถือว่าใกล้เคียงกับหน่วยงาน อบต.ใกล้เคียง ซึ่งเป็น อบต.ขนาดกลางเหมือนกัน คือ อบต. จิกตุ ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ คือ ขนาดของ อบต. คือเป็น อบต.ขนาดกลาง ตำบลสร้างถ่อน้อยมี ๑๓ หมู่บ้าน มีประชากรจำนวน ๗,๗๖๑ คน อบต. จิกตุ มี ๑๒ หมู่บ้าน จำนวนประชากร ๖,๕๕๐ คน รายได้ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ อบต.สร้างถ่อน้อย ตั้งไว้ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท อบต.จิกตุ ตั้งไว้ ๓๘,๕๙๐,๔๖๐ บาทในด้านโครงการและการแบ่งส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน เหมือนกัน ในส่วนของอัตรากำลังของ อบต. สร้างถ่อน้อย มีอัตรากำลังทั้งหมด ๕๘ ตำแหน่ง อบต. จิกตุ ๔๓ ตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบในด้านของจำนวนหมู่บ้าน และประชากร ก็ถือว่า อบต.สร้างถ่อน้อยได้มีการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

นายธนิต เสียงใส/กรรมการ

-ในส่วนของภาวะวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ซึ่งดูจากอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงาน อบต. ใกล้เคียง ที่หัวหน้าสำนักปลัดได้แจ้งไว้แล้วนั้น ก็ขอให้ทุกส่วนได้ร่วมกันพิจารณาว่ามีส่วนไหนกองไหนที่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มหรือไม่ ขอให้พิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อจะได้ไม่เกิดการคนล้นงาน และยังคงทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

นายยอดเพชร พรหมหล่อ/กรรมการ -ในส่วนของกองช่าง ในขณะนี้ มีอัตรากำลังอยู่ ๗ คนที่เป็นข้าราชการจำนวน ๒ คน และมีพนักงานจ้าง จำนวน ๕ คน และเป็นอัตรารว่าง ๑ ตำแหน่ง คือผู้ช่วยนายช่างโยธา ซึ่งก็เพียงพอในการปฏิบัติงาน

น.ส.นนทพร สมัครไทย/กรรมการ -ในส่วนของการศึกษา และกองสาธารณสุข ก็มีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงาน

น.ส.อัญญาพิชญ์ คุณสัจย์/กรรมการ -กองคลัง อัตรากำลังขณะนี้ก็เต็มทุกงานแล้วจะมีเพียงในส่วนของงานธุรการที่ยังขาด แต่เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายก็ถือว่าสามารถปฏิบัติงานได้

นายสฤกษ์ดี ชุมทอง/กรรมการ -สรุปแล้ว ในการจัดทำแผนอัตรากำลังจะคงตำแหน่งเดิมไว้ไม่มีการลดหรือเพิ่ม ถ้าหากมีภารกิจที่เพิ่มเติมขึ้นในวันข้างหน้า เราค่อยมาพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มในภายหลัง

มติที่ประชุม

ประธานกรรมการ

เลขานุการ

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

-เห็นชอบให้คงอัตรากำลังไว้เหมือนเดิม

-แจ้งฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่าย ในแต่ละปี และมีระเบียบหลักเกณฑ์ในการคำนวณอย่างไรแจ้งให้ที่ประชุมทราบด้วย

-ในการคำนวณค่าใช้จ่าย ฐานการคำนวณค่างบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามหนังสือสำนักงา ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณี เงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่งนั้น แต่หากตำแหน่งใดตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

-ในการของการคำนวณค่าใช้จ่ายก็ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำข้อมูล เสนอให้ที่ประชุมทราบในคราวต่อไป ซึ่งในการประชุมคราวต่อไป เราจะมาสรุปว่าเรามีภาระค่าใช้จ่ายมากน้อยเพียงใด ซึ่งในครั้งนี่ในการประชุมในคราวต่อไป เราจะมาสรุปว่า เรามีภาระค่าใช้จ่ายมากน้อยเพียงใด ซึ่งในครั้งนี่เป็นการประชุมถึงการกำหนดภารกิจ และการกำหนดเพิ่ม หรือลดอัตรากำลัง ซึ่งที่ประชุมก็ได้มีมติแล้วว่า จะไม่มีการเพิ่มหรือลดอัตรากำลัง

รับทราบ

๓.๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์ส่วนตำบลสร้างถ่อ

น้อย

-ในวาระนี้ จะมีการพิจารณาแนวทางการพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อยเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่ง ๆ ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมต่างๆ การประชุม ประจำเดือน ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการต่างๆ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา มีท่านใดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ โดยมีแนวทางดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อยบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้แนะนำดูแล ช่วยเหลือ ของผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูง

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร และการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการพัฒนาเอง ซึ่งมีวิธีการทำสำคัญ ดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยทำให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตนเองเพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อยหรือเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้พนักงานตำบลหรือ พนักงานจ้างได้ไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนได้ไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังไม่มีโอกาสได้สอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

-ศึกษาหาความรู้จากหนังสือสั่งการ กฎ ระเบียบ หรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานตนเอง

-ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทางการพัฒนา แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

-ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

-การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง และโดยไม่เสียเวลางานประจำ และใช้ทุนส่วนตัว

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

-การทดสอบ รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี

พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

นายธนิศ เสียงใส/กรรมการ

-ในการเข้ารับการฝึกอบรม อยากให้หัวหน้าส่วน ได้กลั่นกรองโครงการหลักสูตรต่างๆ ที่ เข้ารับการฝึกอบรม ว่ามีความจำเป็น และมีประโยชน์ที่จะนำมาปฏิบัติงานได้ และในการเข้ารับการฝึกอบรมขอให้เข้าฝึกอบรม แล้วนำความรู้ที่ได้รับมา นำมาแบ่งปันกันในที่ประชุมประจำเดือน และในปัจจุบัน การแสวงหาความรู้ มีมากมายหลายทาง จากหนังสือสั่งการจากอินเตอร์เน็ต หรือจากสื่อต่างๆก็ขอให้ทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะให้ตนเอง และยังเป็นการประหยัดงบประมาณของทางราชการอีกทางหนึ่งอีกด้วย

มติที่ประชุม

-เห็นชอบตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

๓.๓ประกาศมาตรฐานคุณธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

-ในการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีระเบียบกฎหมายใดที่เกี่ยวข้อง ขอให้ท่านปลัดได้ชี้แจง และแจ้งให้ที่ประชุมทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

นายธนิต เสี่ยงใส/กรรมการ

-ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปตามเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงประกาศให้มีคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง ดังนี้

จริยธรรมต่อตนเอง

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง
๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างพึงใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในกรณีที่วิชาชีพใดมีจริยธรรมวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพนั้นด้วย
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงดูแลและใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองหรือสิ้นเปลืองวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันรวมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาในความรับผิดชอบด้วย

๒. พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามธรรมเนียมคลองธรรม

๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติต่อร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๕. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน

จริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้บริการต่อประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยา วาจาที่สุภาพและอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนเป็นที่เชื่อถือของคนทั่วไป

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสนาหา จากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับผลประโยชน์จากหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับมีมูลค่าปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ประธานกรรมการ -ตามที่ท่านปลัด ได้เสนอถึงแนวทางการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติม หรือมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่

ประธานกรรมการ -ปรากฏว่าไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม

ประธานกรรมการ -ถ้าไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติม หรือแสดงความคิดเห็น ก็ขอมติที่ประชุมในการจัดทำประกาศมาตรฐาน จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตามที่ท่านปลัด

มติที่ประชุม -เห็นชอบร่างประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย

ประธานกรรมการ -ก็ขอให้นำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง บรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และจัดทำประกาศให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างได้ทราบโดยทั่วกัน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

ประธานกรรมการ
เลขานุการ

-ในวาระอื่นๆ นี้ มีส่วนใด กองใด มีเรื่องจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่
-แจ้งในที่ประชุม ถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในห้วง ๓ ปี ตามระยะของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากร นี้จะได้จัดทำไปพร้อมๆ กับการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ประธานกรรมการ

-ก็ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เสนอและประชุมหารือกันในโอกาสต่อไป และผมขออนัดประชุมเพื่อเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งต่อไป เป็นวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เวลา ๑๐.๐๐ น. ที่ท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

-ปรากฏว่าไม่มีท่านใดเสนอ

ประธานกรรมการ

-ผมก็ขอขอบคุณท่านทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ฐิติพร อุดมลาภ ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวฐิติพร อุดมลาภ)

นักทรัพยากรบุคคล/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ดาบชัย พิทักษ์เทพสมบัติ ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายดาบชัย พิทักษ์เทพสมบัติ)

นายก อบต.สร้างถ่อน้อย/ประธานกรรมการ