

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย
อำเภอคำเขื่อนแก้ว
จังหวัดยโสธร

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒ วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๒
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๓

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับดครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขจอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวเนื่องกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้กำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย สามารถวางแผนอัตรากาลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานตางๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทางานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ตองมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคลองกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สาหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของขาราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นมาแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีสวนเกี่ยวของกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยได้พิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทันและองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะขนาดพื้นที่และจำนวนอัตรากำลังใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช้นนี้ก็น้าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชนในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลใดอย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๘ ด้านสวัสดิการสังคม

- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด, พระราชบัญญัติเทศบาล, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดาเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพานิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลสภาองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๘ การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT) การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของ การพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนา และแก้ไขปัญหาแบบบูรณการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๕.๙ องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามประวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

๕.๙.๑ **การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)** สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑.) องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม

(๒.) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

(๓.) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

(๔.) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

(๕.) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติม ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

(๖.) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานโดยยึดมั่นในการสร้างความเป็น “**เจ้าของ**” ร่วมกันพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

(๗.) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลสงเปือย คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

(๘.) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๕.๙.๒ **การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)** สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม

๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

๕.๙.๓ **การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)** สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑.) นโยบายของรัฐบาลที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(๒.) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๙.๔ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย จึงกำหนดขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างเป็นส่วนราชการภายใน ๖ ส่วน ได้แก่

(๑.) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒.) กองคลัง

(๓.) กองช่าง

(๔.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๕.) กองสวัสดิการสังคม

(๖.) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา (พนักงานส่วนตำบล ๑๙ อัตราและพนักงานครู ๒ อัตรา) และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ อัตรา (ตามภารกิจ ๘ อัตราและทั่วไป ๑๓ อัตรา) และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ใช้วิธีการโอนเพื่อแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด	**๑. สำนักปลัด**	
๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
- งานธุรการ สารบรรณ คำสั่ง ประกาศ	- งานธุรการ สารบรรณ คำสั่ง ประกาศ	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานเลขานุการ	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานตรวจสอบภายใน	-งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน	๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี	๑.๓ งานนิติกร	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานฟื้นฟู	- งานฟื้นฟู	
๑.๕ งานกิจการสภา	๑.๕ งานกิจการสภา	
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
- งานอำนวยการและประสานงาน	- งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานเทศกิจ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานด้านการให้บริการการท่องเที่ยว - งานอนุรักษ์แหลงท่องเที่ยว ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๑๑ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๑๔ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ - งานป่าไม้ชุมชนและขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑.๖ งานเทศกิจ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานด้านการให้บริการการท่องเที่ยว - งานอนุรักษ์แหลงท่องเที่ยว ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๑๑ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๑๔ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ - งานป่าไม้ชุมชนและขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ ฝ่ายผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเมินและติดตาม <u>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</u> - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา - งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** <u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเมินและติดตาม <u>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</u> - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา - งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม <u>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	**๕. กองสวัสดิการสังคม** <u>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย มีโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๖ ส่วน และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจำนวนอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๓	<u>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	ว่างเดิม ๑
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักกลเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักกลเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	+๑	-	-	ว่าง ๑
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	๙	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อปท.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๒๐๕	๓๐,๗๒๐	๔๕,๒๔๐	๘๗๘,๒๘๕	๙๐๙,๐๐๕	๙๕๔,๒๔๕	๕๕,๘๔๐
๒	รองปลัด อปท.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๐	๔๐๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๓๐	๒๗,๑๑๐	๔๖๘,๑๒๐	๔๙๓,๖๙๐	๕๒๐,๘๐๐	ว่างเดิม
สำนักปลัด (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๑๗,๕๒๐	๔๐,๒๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๒๒,๖๘๐	๓๕๖,๖๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๔๐๐,๘๐๐	๒๘,๐๓๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๓๖๐	๔๒๓,๓๖๐	ว่างเดิม
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๒๐๐	๓๔๘,๐๐๐	๓๖๘,๘๘๐	๓๙๑,๐๘๐	๒๗,๓๕๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๕๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๒,๐๐๐	๕๗๘,๑๖๐	๓๒,๒๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๑๐	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	พนักงานขับรถ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	ผู้ผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	คนงาน		๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๓	๓	๓	+๑	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถดับเพลิง)		๑	๑	๑๐๘๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถขยะ)		๑	๑	๑๐๘๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนโครงสร้าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำหนดที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)																			
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๕๗๒,๑๖๐	๕๙๗,๒๔๐	๖๒๓,๘๘๐	๔๒,๒๑๐
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๙๖๐	๒๖,๕๒๐	๒๘,๐๘๐	๔๔๑,๑๒๐	๔๖๗,๖๔๐	๔๙๕,๗๒๐	๓๔,๖๘๐
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๖๐๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๖,๔๐๐	๑๔,๕๗๐
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๑๓,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๓๐,๘๘๐	๒๔๐,๑๒๐	๑๗,๗๘๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๐๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	๒๒๓,๙๒๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๒๕๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๐๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐	๒๓๓,๖๔๐	๑๗,๓๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)																			
๒๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๓๐	๒๗,๑๑๐	๔๕๙,๗๒๐	๔๘๕,๒๙๐	๕๑๒,๔๐๐	ว่างเดิม
๒๖	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑๓๖๐	๒๒๖๘๐	๒๔๐๐๐	๓๗๖๖๘๐	๓๙๙๓๖๐	๔๒๓๓๖๐	ว่างเดิม
๒๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๓๖๐	๔๒๓,๓๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๙	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	ว่างเดิม
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๐	๒๘๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๒๔,๙๖๐	๓๔๔,๕๒๐	๒๔,๐๙๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสงเปือย																		
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	เงินอุดหนุน

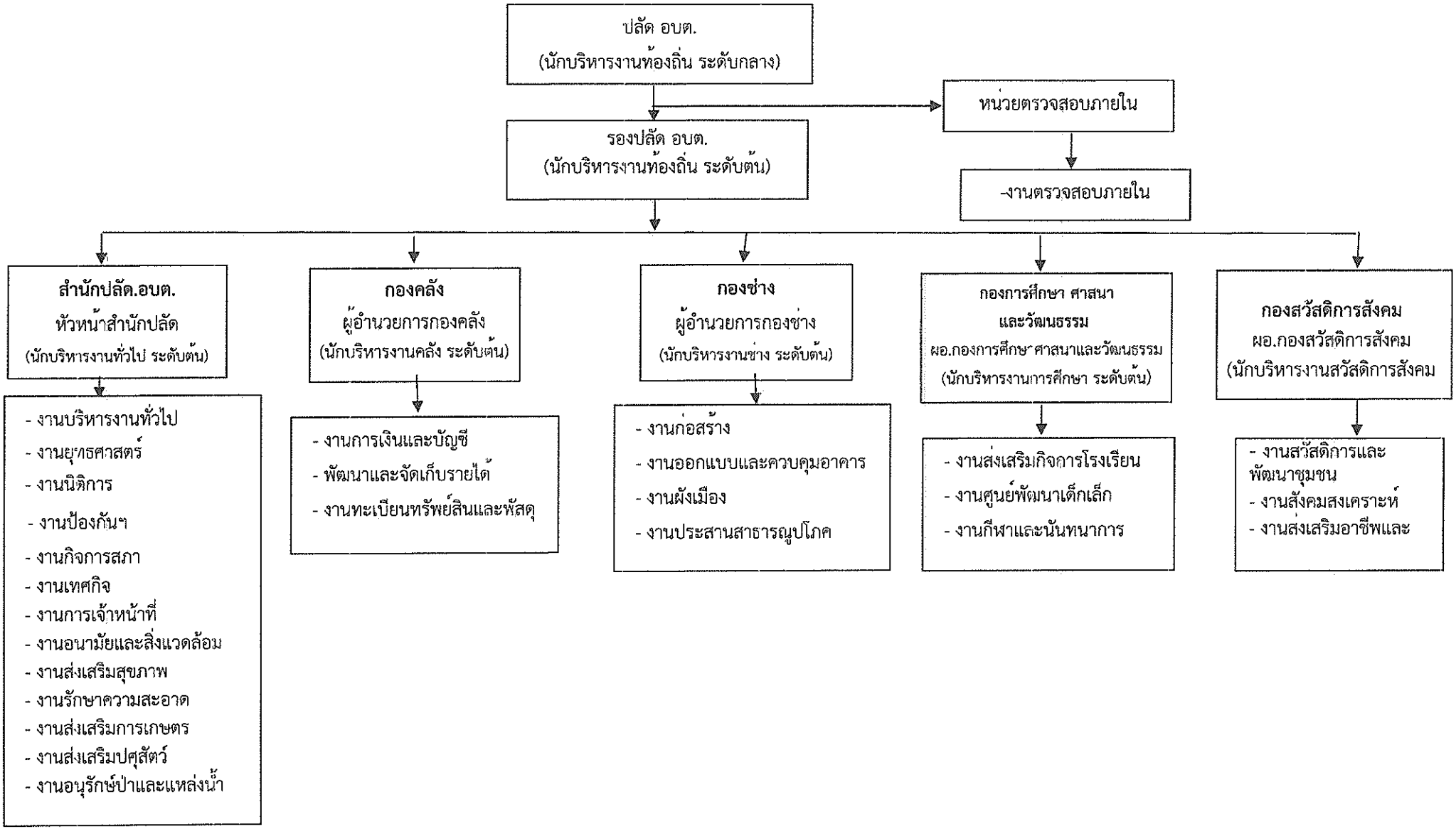
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๙	
๓๒	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๐	๑๐๓,๒๐๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔,๒๐๐	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๑๐๗,๔๐๐	๑๑๑,๗๒๐	๑๑๖,๒๘๐	อบต.สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุ่งหวาย																		
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๒,๕๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๒,๑๘๐	๑๓๗,๕๘๐	อบต.สมทบ
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๓๗	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๕๒๔,๘๘๐	๕๕๓,๙๒๐	๕๘๔,๖๔๐	๓๗,๙๖๐
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๘๐	๑๘,๓๖๐	๒๘๗,๕๒๐	๓๐๔,๘๐๐	๓๒๓,๑๖๐	๒๒,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๑๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	๑๕,๓๙๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๓๖๒,๒๘๐	๓๗๑,๐๔๐	๓๘๐,๐๔๐	๒๖,๙๘๐
(๕)	รวม		๔๔	๓๒	๙,๙๘๑,๖๖๐		๔๑	๔๑	๔๑	+๑๐	-	-	๔๖๗,๘๘๕	๔๘๑,๔๐๐	๕๒๔,๖๒๐	๑๑,๑๙๓,๕๔๕	๑๑,๖๗๔,๙๔๕	๑๒,๑๙๙,๕๖๕	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๗๙,๐๓๒	๑,๗๕๑,๒๔๑.๗๕	๑,๘๒๙,๙๓๔.๗๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๘๗๒,๕๗๗	๑๓,๔๒๖,๑๘๖.๗๕	๑๔,๐๒๙,๔๙๙.๗๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๖๕	๓๐.๔๔	๓๐.๓๐	

งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท ประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท ประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



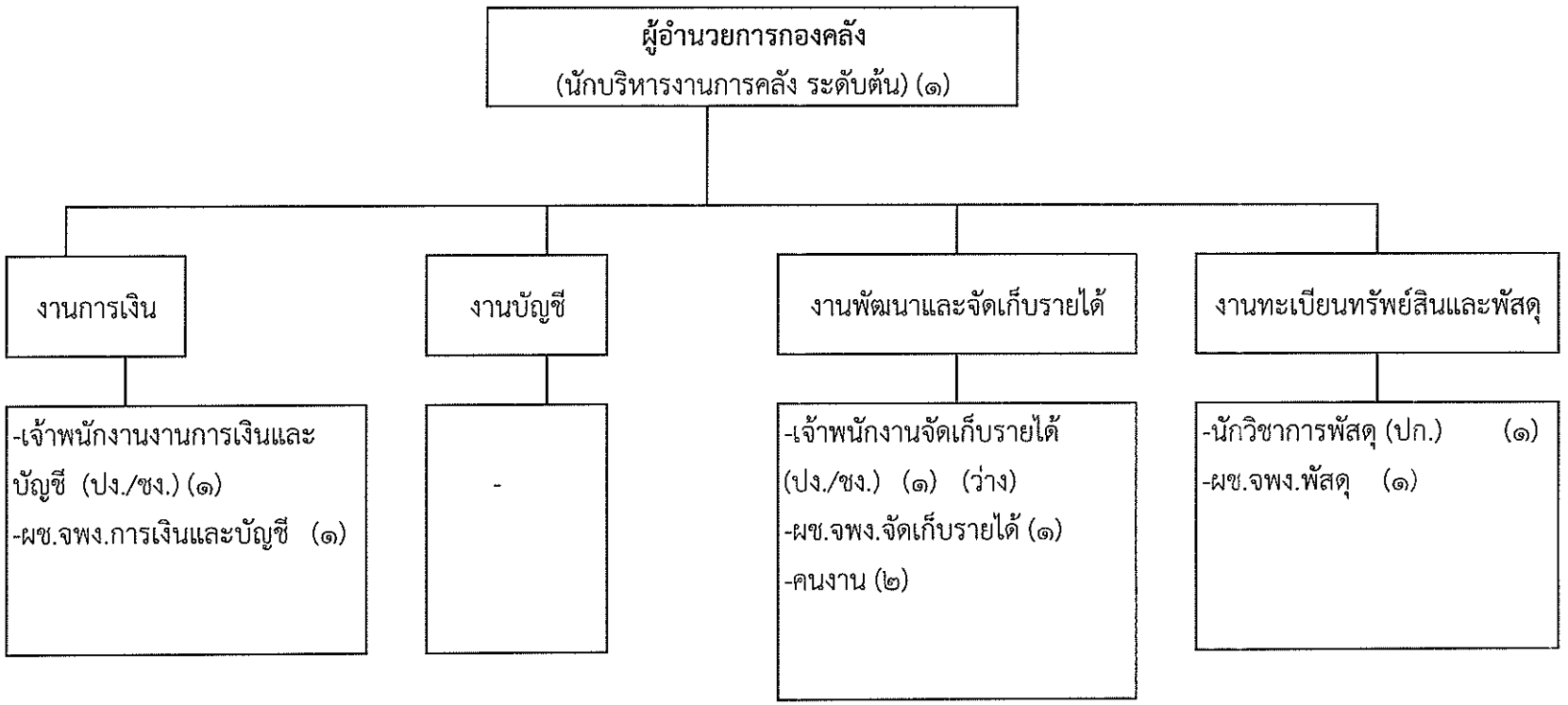
โครงสร้างสำนักปลัด (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	งานนิติกร	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานกิจการสภา	งานเทศกิจ	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	งานการเจ้าหน้าที่	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมสุขภาพ	งานส่งเสริมการเกษตร
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑) ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑) คนงาน (๒) ผู้ผลิตน้ำประปา (๑) ภารโรง (๑) พนักงานขับรถยนต์ (๒) คนงาน (๑) (ว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)	-	-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.) (๑) -พนักงานขับเครื่องจักกลเบา (รถดับเพลิง) (๑)	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑) (ว่าง)	-	-พนักงานขับเครื่องจักกลเบา (รถขยะ)(๑	-พนักงานสูบน้ำ (๑)

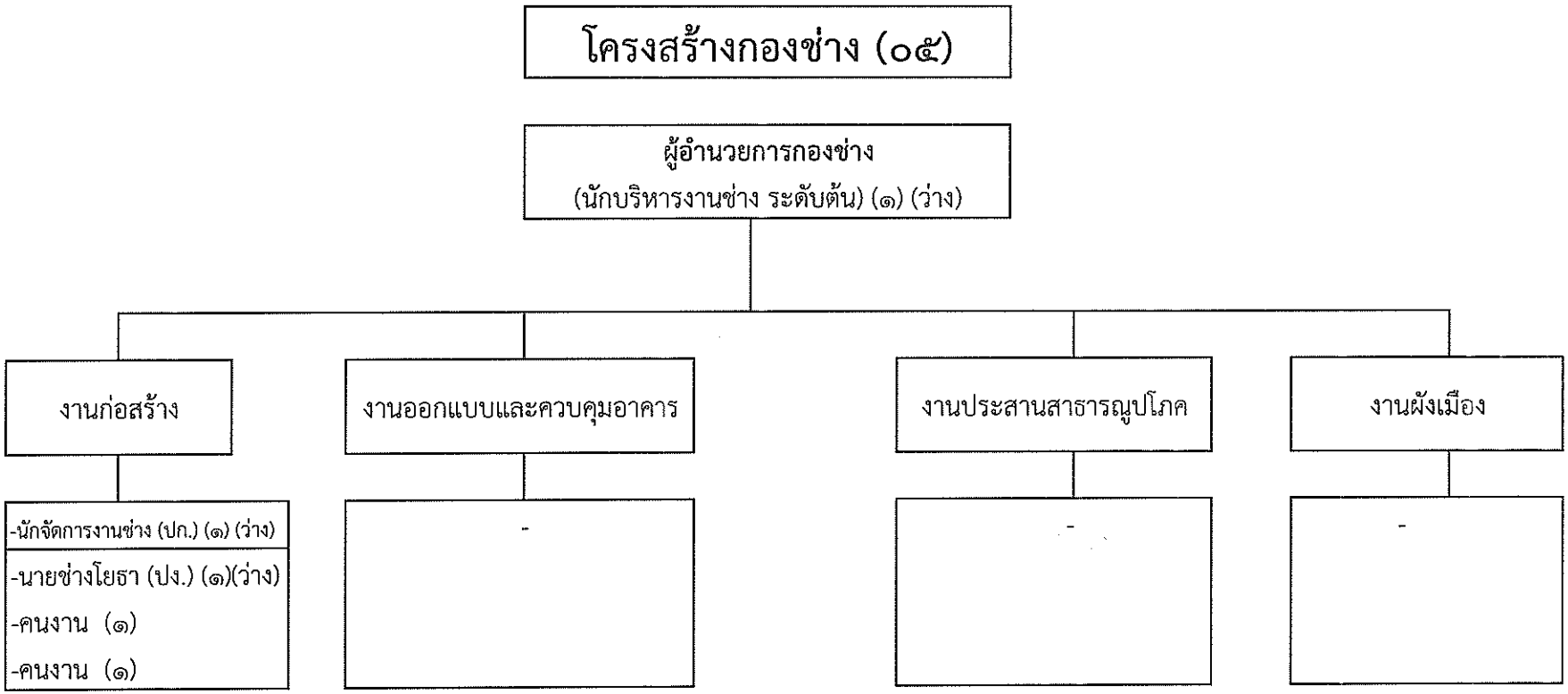
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๙	๑๖

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



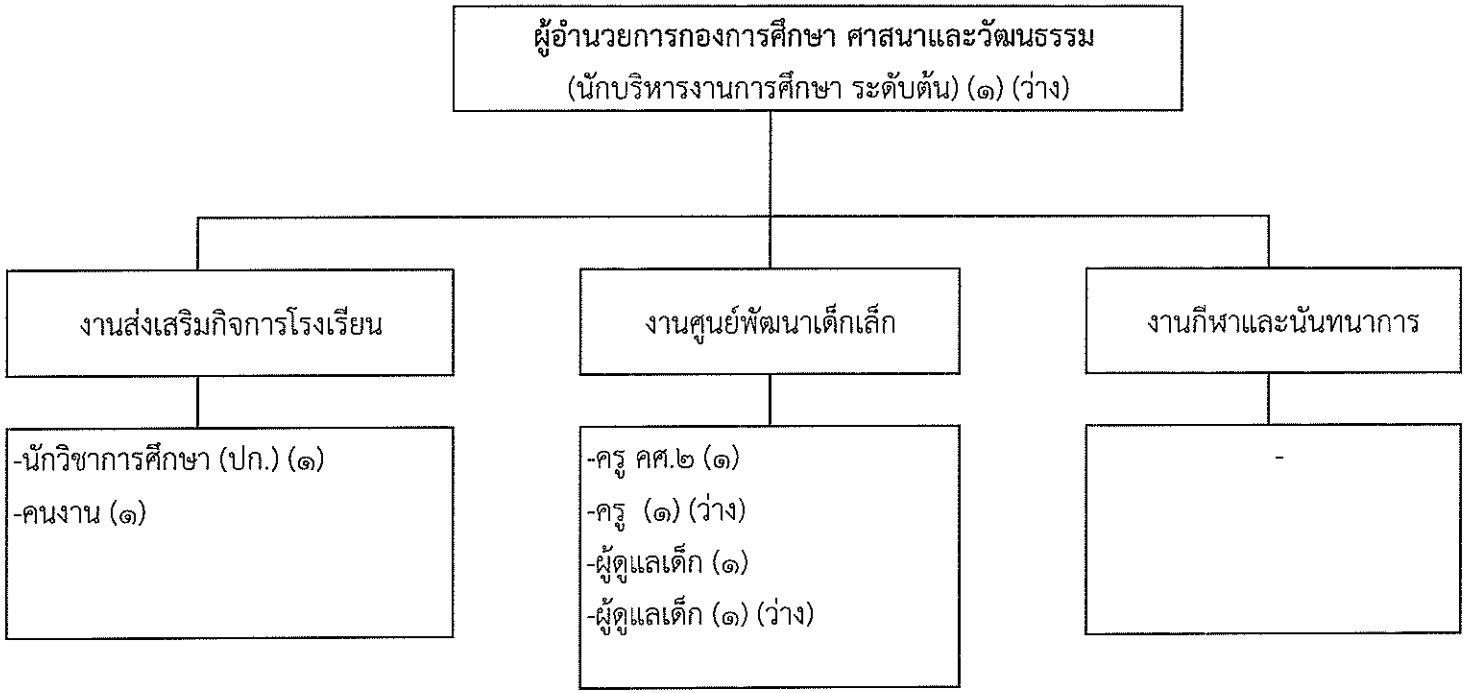
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๒	๗

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



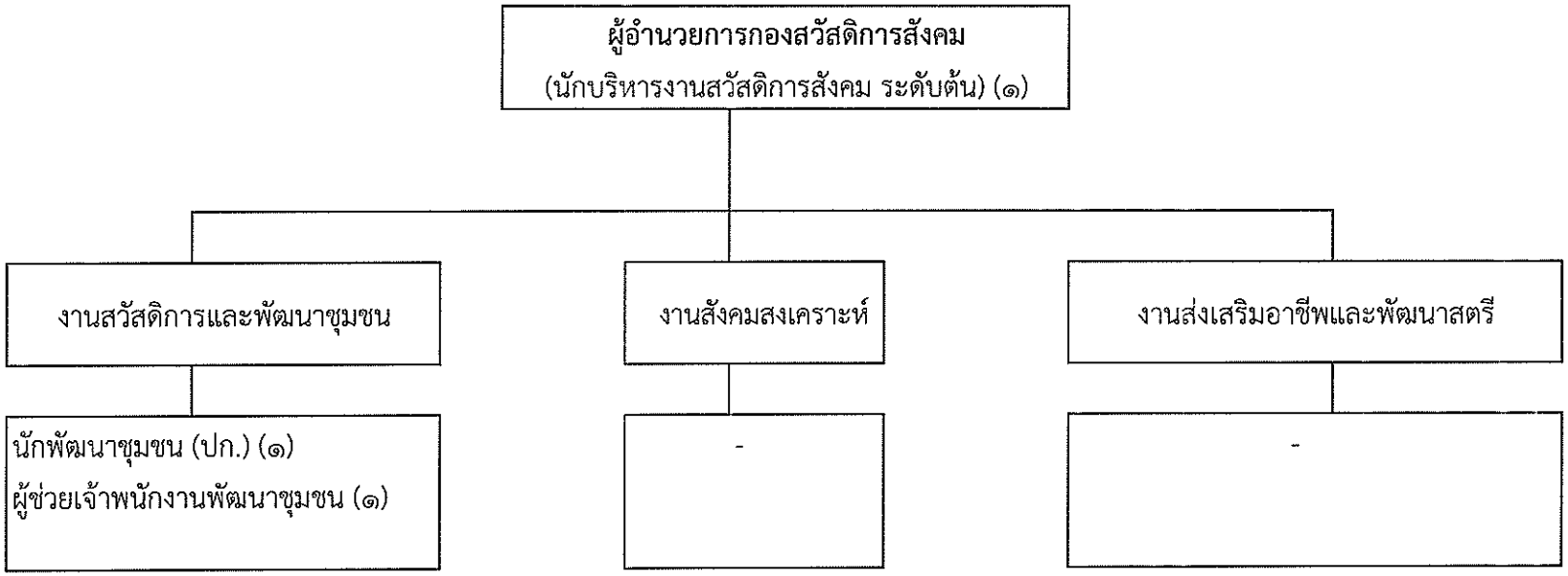
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



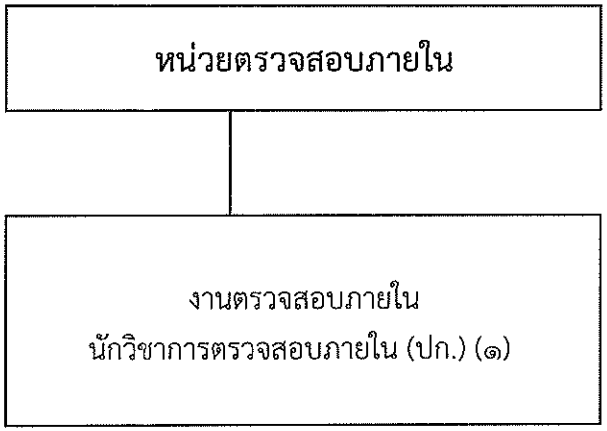
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาววิจิตร บุญปก	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๐,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	-	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓	นางสาวอรทัย หลักแก้ว	ร.ม.(สหวิทยาการฯ)	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	-	-	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๕	นายณัฐพล ศรีหิน	บธ.บ(การจัดการทั่วไป)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	
๖	นางสาวตะวัน มนต์ขลัง	ปวส.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๐๔,๐๐๐	-	-	
๗	จ.ส.อ.อนุพงษ์ สุริยะบุตร	วท.บ.(เทคโนโลยีไฟฟ้า)	๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๒๘,๒๐๐	-	-	
๘	นายปฏิวัติ เรืองทรัพย์	ปวส.เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๗,๐๔๐	-	-	
๙	นายบุญเร่ง ศรีชนะ	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ		-	พนักงานสูบน้ำ		๑๓๖,๕๖๐	-	-	
๑๐	นายประวุฒิ สุดตา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายเดชมงคล ธีระเสถียร	ม.๓	-	ภารโรง		-	ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายบุรินทร์ พรหมศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายวังไพร บุญก่ำ	ม.๖	-	ผู้ผลิตน้ำประปา		-	ผู้ผลิตน้ำประปา		๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๔	นายสราวุฒิ ประสิทธิ์	ม.๖	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายฉัตรกุล แสงกล้า	ม.๖	-	คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	-	-	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายศิริชัย ประจำถิ่น	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถขยะ)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถขยะ)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายสุทัศน์ กงแก้ว	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถดับเพลิง)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถดับเพลิง)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุทธเมธ พลชัย	ศน.ม.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	๔๕-๓--๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๕-๓--๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นางสาวอรนิดานันทน์ เชี่ยวบัญชี	ศศ.บ.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	
๓	นางสาวกันยกร เงาศรี	ปวช.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๑๗๔,๘๔๐	-	-	
๔	-	-	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕	นายสุเทพ สุขแสน	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินฯ		-	ผช.จพง.การเงินฯ		๒๑๓,๓๖๐	-	-	
๖	นางนันทิยา บุญสาร	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.พัสดุ		-	ผช.จพง.พัสดุ		๒๐๗,๖๐๐	-	-	
๗	นางบุญเสม สังข์ขาว	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๒๐๗,๐๐๐	-	-	
๘	นายภาคภูมิ หงษ์คำ	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙	นางสาวพรวลัย หาญชนะ	ม.๖	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	-	-	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓	-	-	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔	นายพิชิต ปติโก	ม.๖	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕	ว่าที่ร้อยตรีพัฒนา นามมั่น	ม.๖	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นายคณิต จารึกธรรม	ศษ.ม.(สาขาหลักสูตรและการสอน)	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๘๙,๐๘๐	-	-	
๓	-	-	-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-
๔	-	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕	-	-	-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-
๖	นางพัชรินทร์ บุญพร	คน.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๐๓,๒๐๐	-	-	ว่างเดิม
๘	นางสาวมลัยรักษ์ จันทสิงห์	คน.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๒๔,๕๖๐	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวปพิชญา รุ่งเรือง	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นางสาวรัตนาภร วุฒสังข์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	
๔	นายศิริศักดิ์ มีชัย	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑๘๔,๖๘๐	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวรัชณีวรรณ บุญปก	บัญชีบัณฑิต	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๓,๕๒๐	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวปพิชญา รุ่งเรือง	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นางสาวรัตนาภร วุฒสังข์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	
๔	นายศิริศักดิ์ มีชัย	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑๘๔,๖๘๐	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวรัชณีวรรณ บุญปก	บัญชีบัณฑิต	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๓,๕๒๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากาลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลกรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทางาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทางานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทางานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทางานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้

ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสานักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทาให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลสงเปือย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ย็ดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

****

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ดังนี้

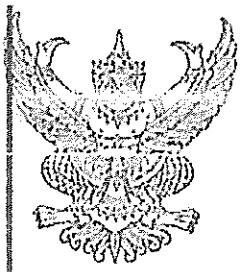
๑.ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒.ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวี สืบสอน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

☐ กองคลัง
☐ กอง[illegible]
ที่ ยส ๘๘๒๓.๑๐/ว ฝ่ายส่งเสริมและวัฒนธรรม
☐ กองสวัสดิการสังคม



เลขที่รับ 2130
วันที่ 15 ก.ย. 69
เวลา

ที่ว่าการอำเภอคำเขื่อนแก้ว
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๑๑๐

๔ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๐๑๘
ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอคำเขื่อนแก้วได้รับแจ้งจากจังหวัดยโสธรว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๗ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้กำหนดตำแหน่งเติมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเท่านั้น และให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙ โดยให้แนบมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ด้วย

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่มีกำหนดในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานบริหารให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามวิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่ร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

๔. สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่อาจดำเนินการสรรหาเองได้ ให้สงวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของ กสถ.เท่านั้น

๕. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินร้อยละ ๓๐ ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เพื่อป้องกันและไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๔๐) ให้ควบคุมหรือปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

/๖. ให้องค์การ...

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้แล้ว แต่มิได้มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการนั้น ในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว หรือขอยุบเลิกส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้ตัดโอนภารกิจและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการนั้นไปไว้ที่สำนักปลัด หรือส่วนราชการอื่นแทน โดยกำหนดเป็นงาน หรือกลุ่มงาน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพบูลย์ โสตะวงศ์)
ปลัดอำเภอ รักษาราชการแทน
นายอำเภอคำเขื่อนแก้ว

เรียน นายฯ ผ่าน ผ.ปกครอง
เห็นควรให้เพิ่มอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ตามเสนอ

เพื่อโปรดทราบ / พิจารณา

(นายปฏิวัติ เรืองทรัพย์)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

(นางสาววิจิตร บุญปก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

(นางสาวอรทัย [illegible])
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายทวี สืบสอน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ
โทร. ๐ – ๔๕๗๙ – ๑๕๘๒
เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร :"ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน"

ที่ว่าการอำเภอกำแพงเพชร
4862
เลขรับที่.....
รับที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๖๙
เวลา.....



ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๐๑๘

ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส. ๓๕๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเลิงนกทา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๗ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเท่านั้น และให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙ โดยให้แนบมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ด้วย

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่มีกำหนดในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานบริหารให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามวิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่ร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

๔. สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่อาจดำเนินการสรรหาเองได้ ให้สงวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของ กสถ. เท่านั้น

/๕.ให้...

เรียน นายอำเภอคำเขื่อนแก้ว

(✓) เพื่อโปรดทราบ (✓) เพื่อโปรดพิจารณา

(✓) เห็นควรแจ้ง

- ☐ อปท.ทุกแห่ง
- ☐ ทต.ทุกแห่ง ☒ อบต.ทุกแห่ง
- ☐ ทราบ ☐ ถือปฏิบัติ
- ☐ ดำเนินการ
- ☐ รายงานอำเภอภายในวันที่.....

ปปอ.๒๒

- ทราบ
- มอบ ผอ.กอง ทราบ

(นายไพบูลย์ โสดาวงศ์)
ปลัดอำเภอ รักษาราชการแทน
นายอำเภอคำเขื่อนแก้ว
๓ ก.ย. ๒๕๖๕

๕. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๓๐ ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เพื่อป้องกันและไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๔๐) ให้ควบคุมหรือปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้แล้ว แต่มิได้มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการนั้น ในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว หรือขอยุบเลิกส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้ตัดโอนภารกิจและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการนั้นไปไว้ที่สำนักปลัด หรือส่วนราชการอื่นแทน โดยกำหนดเป็นงานหรือกลุ่มงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชรรก์ไชย พันธิมา)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๐๙๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๙

ที่	อำเภอ	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				หมายเหตุ
		ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ /ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ /ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	
๑	คำเขื่อนแก้ว	ลูมพุก	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ไม่ว่าง	ลูมพุก	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			สำนักปลัด อบต.			สำนักปลัด อบต.			
			นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง	ไม่ว่าง		นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักบริหารงานทั่วไประดับต้น(ฝ่ายอำนวยการ)	ไม่ว่าง		นักบริหารงานทั่วไประดับต้น(ฝ่ายอำนวยการ)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นิติกร (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นิติกร (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ว่าง	ลูมพุก	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	๒	ตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๔	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๔	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	คนงาน	๔	ทั่วไป	คนงาน	๔	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	๒	ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	๒	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	นักการภารโรง	๑	ทั่วไป	นักการภารโรง	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			กองคลัง			กองคลัง			
			นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	ไม่ว่าง		นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ฝ่าย)	ไม่ว่าง		นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ฝ่าย)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			กองช่าง			กองช่าง			
			นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง		นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	

ที่	อำเภอ	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				หมายเหตุ
		ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ /ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ /ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	
๙	คำเขื่อนแก้ว	ทุ่งมน	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	ไม่ว่าง		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
๑๐	คำเขื่อนแก้ว	สงเปือย	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ว่าง	สงเปือย	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง		รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			สำนักปลัด อบต.			สำนักปลัด อบต.			
			นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง		นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก)	ไม่ว่าง		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ตามภารกิจ	พนักงานสูบน้ำ	๑	ตามภารกิจ	พนักงานสูบน้ำ	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	นักการภารโรง	๑	ทั่วไป	นักการภารโรง	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๒	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	๑	ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	ทั่วไป	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	คนงาน	๓	ทั่วไป	คนงาน	๓	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			กองคลัง			กองคลัง			
			นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง		นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ว่าง		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
		ทั่วไป	คนงาน	๒	ทั่วไป	คนงาน	๒	๒๕๗๐-๒๕๗๒	

ที่	อำเภอ	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				หมายเหตุ
		ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ /ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ /ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	
๑๐	คำเขื่อนแก้ว	สงเปือย	กองช่าง			กองช่าง			
			นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ว่าง		นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก)	ไม่ว่าง		นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง		สงเปือย	พนักงานจ้าง			
		ทั่วไป	คนงาน	๒	ทั่วไป	คนงาน	๒	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
			นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ว่าง		นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	ว่าง		นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ทั่วไป	คนงาน	๑	ทั่วไป	คนงาน	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสงเปือย			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสงเปือย			
			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			ครู	ไม่ว่าง		ครู	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุ่งหวาย			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุ่งหวาย			
			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			ครู	ไม่ว่าง		ครู	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการสังคม			
			นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	ไม่ว่าง		นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมน	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมน	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	ไม่ว่าง		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
๑๑	คำเขื่อนแก้ว	โพนทัน	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ไม่ว่าง	โพนทัน	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
			รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง		รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ อบต.สงเปือย สำนักปลัดฯ (งานบริหารงานบุคคล) โทร ๐-๔๕๙๗-๙๓๒๔
ที่ ยส ๗๓๒๐๑/- **วันที่** ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ (ฉบับใหม่)
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

๑. เรื่องเดิม

ด้วย สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๘๗๖๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงแจ้งเชิญประชุมชักซ้อมเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ซึ่งสอดคล้องกัน โดยมีนัยสำคัญสรุปพอสังเขป ได้ดังนี้

๑.๑ ให้ อปท. ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ เพื่อกำหนดอัตรากำลังคน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของจังหวัด อำเภอ และให้งบประมาณด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราร้อยละ ๑๕ (รวมในร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณด้านบริหารงานบุคคล)

๑.๒ **ให้ นายก อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี** ประกอบด้วย

๑.๒.๑ นายก อบต. เป็นประธานกรรมการ
๑.๒.๒ ปลัด อบต. เป็นกรรมการ
๑.๒.๓ รองปลัด อบต. เป็นกรรมการ
๑.๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๑.๒.๕ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
๑.๒.๖ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑.๒.๗ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๓ **การคำนวณงบประมาณภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละปี**เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดร้อยละของงบประมาณด้านบริหารงานบุคคล (ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๓.๑ งบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ฐานงบประมาณตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕

๑.๓.๒ งบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐

๑.๓.๒ งบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑

/ ๔ สำนักงาน...

๑.๔ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดยโสธรกำหนดให้ทุก อปท.ในเขตจังหวัดยโสธรจัดทำและเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดยโสธรภายในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙ เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ จากการศึกษาเอกสารตามหนังสือดังกล่าว ปรากฏว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ มีหลักการเหมือนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับที่ผ่านมา กล่าวคือ มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง SWOT การกำหนดงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมทั้งการไม่นำงบประมาณด้านบุคลากรถ่ายโอน และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรมาคิดรวมในร้อยละ ๔๐ แต่ให้ตำแหน่ง และอัตราปรากฏอยู่ในแผนอัตรากำลังฯ

๒.๒ เนื่องจากปัจจุบันระบบเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนจะขั้นเงินเดือน เป็นร้อยละ ซึ่ง ก.ถ. ได้กำหนดบังคับใช้โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ เป็นต้นมา แต่ ก.กลาง และ ก.จังหวัดยังไม่ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับเงินเดือนที่ต้องเพิ่มขึ้นในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ **จึงกำหนดให้ประมาณการเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อในไปคำนวณแผนอัตรากำลังฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพิ่มจากเงินเดือนปัจจุบันอีกร้อยละ ๓** และให้คิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ปีละร้อยละ ๖

๒.๓ ส่วนตำแหน่งสายวิชาการ หรือประเภททั่วไป ซึ่งกำหนดให้ ก.อบต.จังหวัดตรวจสอบหากตำแหน่งดังกล่าวไม่มีการสรรหาภายใน ๑ ปี ก.อบต.จังหวัดอาจพิจารณายุบเลิกต่อไป

๒.๔ สำหรับการจัดตั้งส่วนราชการใหม่ (กอง/ฝ่าย/กลุ่มงาน) ให้ อปท. ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงาน และงบประมาณเสนอแยกออกจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยหาก อปท.มีความจำเป็นก็ให้เสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นคราว ๆ ไป

๒.๕ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.สงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นฉบับล่าสุดมีงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลในแต่ละปี ดังนี้

รายการ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
งบประมาณที่ตั้งไว้	๓๘,๘๕๐,๐๐๐	๔๐,๗๙๒,๕๐๐	๔๒,๘๓๒,๑๒๕
ภาระค่าใช้จ่าย	๑๑,๓๓๖,๒๖๓	๑๑,๘๐๔,๒๙๐	๑๒,๒๙๑,๔๙๙
ร้อยละ	๒๙.๑๘	๒๘.๙๔	๒๘.๗๐

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า อบต.สงเปือยยังคงมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ทุกประการ

๒.๖ <u>เนื่องจากปัจจุบัน อบต.สงเปือยมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น</u> ทั้งที่เป็นนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ และความต้องการจากประชาชนในเขตตำบลสงเปือย ทั้งด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณภัย ด้านพื้นที่ทำกิน เป็นต้น แต่ตำแหน่งและอัตรากำลังที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น หรือในแผนอัตรากำลังเดิมไม่ได้กำหนดตำแหน่งไว้

เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถรองรับและตอบสนองทั้งนโยบายและความต้องการของประชาชน จึงต้องกำหนดตำแหน่งในด้านต่าง ๆ เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ต่อไป

/ ๓.ข้อระเบียบ...

๓. ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย และมาตรา ๓๕

๓.๒ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

๓.๔ หนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว๘๗๖๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

๔. ข้อเสนอ และพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ สามารถรองรับภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคตของ อบต.สงเปือย โดยให้บังเกิดผลดีต่อประชาชน เป็นไปด้วยความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เห็นสมควรพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑ นายก อบต.สงเปือย	ประธาน
๒ รองนายก อบต.สงเปือย คนที่ ๑	กรรมการ
๓ รองนายก อบต.สงเปือย คนที่ ๒	กรรมการ
๔ ปลัด อบต.สงเปือย	กรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙ นางสาวรัชนีวรรณ บุญปก นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๐ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑ นางสาวตะวัน มนต์ขลัง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทนนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒ นายปฏิวัติ เรืองทรัพย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๒ พิจารณานัดหมาย (วัน) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอแนบมาพร้อมนี้

(นางสาวตะวัน มนต์ขลัง)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน
นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

ที่ ๓๗๖/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

****

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งบัดนี้ใกล้ครบระยะเวลาของแผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังให้รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่เพื่อบังเกิดผลดีต่อประชาชน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑ นายก อบต.สงเปือย	ประธาน
๒ รองนายก อบต.สงเปือย คนที่ ๑	กรรมการ
๓ รองนายก อบต.สงเปือย คนที่ ๒	กรรมการ
๔ ปลัด อบต.สงเปือย	กรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙ นางสาวรัชนีวรรณ บุญปก นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๐ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑ นางสาวตะวัน มนต์ขลัง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทนนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒ นายปฏิวัติ เรืองทรัพย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

/ โดยให้มีหน้าที่...

โดยให้มีหน้าที่ กำหนดจำนวนตำแหน่ง ระดับ ส่วนราชการ โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนกำหนดไว้แล้ว ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวี สืบสอน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ อบต.สงเปือย สำนักปลัดฯ (งานบริหารงานบุคคล) โทร ๐-๔๕๙๗-๙๓๒๔

ที่ ยส ๗๓๒๐๑/ว **วันที่** ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ (ฉบับใหม่)

เรียน รองนายก อบต.สงเปือย / เลขานุการนายก อบต.สงเปือย / ปลัด อบต.สงเปือย / รองปลัด อบต.สงเปือย / ผอ.กองทุกกองในสังกัด อบต.สงเปือย / หน่วยตรวจสอบภายใน

ตามที่ อบต.สงเปือย ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งบัดนี้ใกล้ครบระยะเวลาของแผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ที่กำหนดให้ อปท.ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังให้รองรับภารกิจ อำนาจ หน้าที่เพื่อบังเกิดผลดีต่อประชาชนสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ **โดยสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดยโสธรได้กำหนดให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๙** นั้น

อบต.สงเปือย ได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามคำสั่งที่ ๓๗๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ให้แล้วเสร็จเพื่อจัดส่งแก่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อหารือ และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.สงเปือย **ในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม อบต.สงเปือย** โดยขอให้ท่านดำเนินการและจัดทำเอกสารการวิเคราะห์ภารกิจงานและอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมดังกล่าวเพื่อพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายทวี สืบสอน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
วันพุธที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทวี สืบสอน	ประธาน		
๒	ร.ต.อ.มนตรี ยุบล	กรรมการ		
๓	นายนิมิต หาระพันธ์	กรรมการ		
๔	นางสาววิจิตร บุญปก	กรรมการ		
๕	นายสุทธเมธ พลชัย	กรรมการ		
๖	นางสาวปพิชญา รุ่งเรือง	กรรมการ		
๗	นางสาวรัชนีวรรณ บุญปก	กรรมการ		
๘	นางสาวอรทัย หลักแก้ว	กรรมการ/เลขานุการ		
๙	นางสาวตะวัน มนต์ขลัง	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๐	นายปฏิวัติ เรืองทรัพย์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ วันพุธที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

****

ผู้มาประชุม

๑. นายทวี	สืบสอน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย	ประธาน
๒. ร.ต.อ.มนตรี	ยุบล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย คนที่ ๑	กรรมการ
๓. นายนิมิต	หาระพันธ์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย คนที่ ๒	กรรมการ
๔. นางสาววิจิตร	บุญปก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย	กรรมการ
๕. นายสุทธเมธ	พลชัย	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวปพิชญา	รุ่งเรือง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางสาวรัชนีวรรณ	บุญปก	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	กรรมการ
		นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ รักษาราชการแทนหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	
๘. นางสาวอรทัย	หลักแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวตะวัน	มนต์ขลัง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นายปฏิวัติ	เรืองทรัพย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ**

ประธาน **๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒**

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งบัดนี้ครบระยะเวลาของแผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังให้รองรับภารกิจ อำนาจ หน้าที่เพื่อบังเกิดผลดีต่อประชาชนสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

อบต.สงเปือย จึงได้มีคำสั่งที่ ๓๗๖/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.สงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑ นายก อบต.สงเปือย	ประธาน
๒ รองนายก อบต.สงเปือย คนที่ ๑	กรรมการ
๓ รองนายก อบต.สงเปือย คนที่ ๒	กรรมการ
๔ ปลัด อบต.สงเปือย	กรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙ นางสาวรัชนีวรรณ บุญปก นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๐ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑ นางสาวตะวัน มนต์ขลัง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทนนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒ นายปฏิวัติ เรืองทรัพย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ กำหนดจำนวนตำแหน่ง ระดับ ส่วนราชการ โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบต. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอนกำหนดไว้แล้ว ต่อไป

รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑.๑

ข้อเสนอ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ประธาน เนื่องจากการประชุมครั้งนี้เป็นครั้งแรกสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จึงไม่การรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

ประธาน **๓.๑ การกำหนดตำแหน่ง และอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ**

เนื่องจาก พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ อบต.สงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน) มีภาระค่าใช้จ่ายเป็นไปตามข้อกำหนด กล่าวคือ

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๙.๑๘
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๒๘.๙๔
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๒๘.๗๐

ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ต้องกำหนดให้ภาระค่าใช้จ่ายเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยเฉพาะในส่วนของ อบต.สงเปือยเห็นควรกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐.๐๐ เพื่อให้สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนรองรับภารกิจใหม่ ๆ ได้ในอนาคต ซึ่ง ก.อบต. จังหวัดยโสธรกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๕.๐๐

เพื่อให้เป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ จึงให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนนำเสนอแผนอัตรากำลังคนภายในสังกัด เพื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัดฯ กล่าวว่าปัจจุบัน อบต.สงเปือยมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งที่เป็นนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ ผู้บริหารท้องถิ่น และความต้องการจากประชาชนในเขตตำบลสงเปือย ด้านสาธารณสุข ด้านสาธารณภัย ด้านพื้นที่ทำกิน ด้านบริการสาธารณะอื่น ๆ เป็นต้น ตำแหน่งและอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันยังถือว่ายังไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ถึงแม้เนื่องจากที่ผ่านมา อบต.สงเปือยได้เติมกำลังคนในส่วนของพนักงานจ้างเหมาบริการมาช่วยแบ่งเบาในภารกิจต่าง ๆ บางส่วนแล้วโดยเฉพาะกลุ่มของแรงงานและการบริการสาธารณะอื่น ๆ ประกอบกับในส่วนอัตรากำลังที่ว่างที่ได้กำหนดไว้ในรอบแผนอัตรากำลังฯ ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้นได้สรรหาจนเกือบครบสมบูรณ์

แต่ ปัจจุบัน อบต.สงเปือยบริหารราชการโดยคณะผู้บริหารชุดใหม่ มีนโยบายให้ความสำคัญด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้แก่ประชาชนได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งเป็นช่องทางสื่อสารอื่น ๆ เพื่อให้ประชาชนร่วมรับรู้ รวมทั้งมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของผู้คนในเขตพื้นที่ จึงกำหนดให้เพิ่มตำแหน่งที่สอดคล้องกับการดำเนินการด้านดังกล่าว

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากอำนาจ หน้าที่ ภารกิจ รวมถึงโครงสร้าง และกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สำนักปลัด อบต. จึงขอใช้อัตรากำลังคนทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการที่มีอยู่ เหมือนแผนอัตรากำลังฯ ฉบับเดิม ดังนี้

สำนักปลัด **ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๗ อัตรา

ที่	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.สงเปือย)	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.สงเปือย)	กลาง	-
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.สงเปือย)	ต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.สงเปือย)	ต้น	**ว่างเดิม (กสถ.)**

ที่	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	ว่างเดิม (กสถ.)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	-
๖	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	-
๗	จพง.ธุรการ	ชง.	จพง.ธุรการ	ชง.	-

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑	ผช.จพง.ธุรการ	ผช.จพง.ธุรการ	-
๒	พนักงานสูบน้ำ	พนักงานสูบน้ำ	-

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-
๒	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-
๓	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-
๔	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-
๕	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	ว่างเดิม
๖	ภารโรง	ภารโรง	-
๗	ผู้ผลิตน้ำประปา	ผู้ผลิตน้ำประปา	-
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(รถดับเพลิง)	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(รถดับเพลิง)	-
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(รถขยะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(รถขยะ)	-

ผอ.กองคลัง ให้ข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของกองคลัง มีตำแหน่งว่างจึงมีความจำเป็นโดยต้องมีการสรรหาเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อมารับผิดชอบโดยตรงต่อไป ดังนี้

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

ที่	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	-
๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	-
๓	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	-
๔	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	ว่างเดิม

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-
๓	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-
๔	ผช.จพง.พัสดุ	ผช.จพง.พัสดุ	-

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-
๒	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-

ผอ.กองช่าง รักษาราชการแทน

ให้ข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของกองช่าง มีตำแหน่งว่างจึงมีความจำเป็นโดยต้องมีการสรรหาเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อมารับผิดชอบโดยตรงต่อไป ดังนี้

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา

ที่	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	ว่างเดิม (กสถ.)
๒	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	ว่างเดิม (กสถ.)
๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ว่างเดิม (กสถ.)

๒. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-
๒	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-

ผอ.กองการศึกษาฯ รักษาราชการแทน

ให้ข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่งว่างจึงมีความจำเป็นโดยต้องมีการสรรหาเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อมารับผิดชอบโดยตรงต่อไป ดังนี้ ดังนี้

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

ที่	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	นักบริหารงานภารศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	ว่างเดิม (กสถ.)
๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	นักวิชาการศึกษา	ปก.	-

๒. ข้าราชการ/พนักงานครู จำนวน ๔ อัตรา

ที่	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ.สงเปือย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ.สงเปือย	-	ว่างเดิม รอการยืนยันจากกรมส่งเสริมฯ
๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ.บุ่งหวาย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ.บุ่งหวาย	-	
๓	ครู	คศ.๒	ครู	คศ.๒	-
๔	ครู	-	ครู	-	ว่างเดิม

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑	ผช.ครูผู้ช่วย	ผช.ครูผู้ช่วย	ว่างเดิม
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-

ผอ.กองสวัสดิการสังคม ให้ข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของกองสวัสดิการสังคม มีข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

ที่	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	-
๒	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปก.	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปก.	-

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-

หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของหน่วยตรวจสอบภายในโดยขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเท่ากับอัตรากำลังที่มีในปัจจุบัน ไม่ขอเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงยุบเลิกแต่อย่างใด และมีตำแหน่ง/อัตรากำลัง ดังนี้

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

ที่	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	-

ประธานฯ มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการวิเคราะห์ ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายตามแต่ละส่วนราชการนำเสนอ แล้วรายงานแก่ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาต่อไป

โดยมีหลักเกณฑ์เงื่อนไขว่า หากวิเคราะห์ค่าภารกิจ หน้าที่ และคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลแล้วไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้วให้ถือว่าที่ประชุมเห็นชอบตามร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ อบต.สงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เลขานุการ กล่าวว่า ตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเสนอให้คงไว้ และกำหนดใหม่นั้น เป็นไปตามที่แต่ละส่วนราชการแจ้งข้อมูลไว้เบื้องต้น ก่อนล่วงหน้านี้แล้ว ดังนั้น เมื่อไม่มีการกำหนดเป็นอย่างอื่น จึงได้นำเสนอภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก่ที่ประชุมได้รับทราบและพิจารณาดังนี้

รายการ	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล.....(A)	๑๑,๑๙๓,๕๔๕	๑๑,๖๗๔,๙๔๕	๑๒,๑๙๙,๖๕๖
ประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕.....(B)	๑,๖๗๙,๐๓๒	๑,๗๕๑,๒๔๑.๗๕	๑,๘๒๙,๙๓๔.๗๕
รวม (A) + (B)	๑๒,๘๗๒,๕๗๗	๑๓,๔๒๖,๑๘๖.๗๕	๑๔,๐๒๙,๔๙๙.๗๕
ข้อบัญญัติ อบต.สงเปือย	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๔๖,๓๐๕,๐๐๐
คิดเป็นร้อยละ ตามมาตรา ๓๕	๓๐.๖๕	๓๐.๔๔	๓๐.๓๐

สรุปจำนวนการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ของแต่ละส่วนราชการ ปรากฏว่าเป็นการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล กำหนดเพิ่มใหม่จำนวน ๑ คน

ประเภท/ส่วนราชการ	บริหาร	สำนักปลัดฯ	กองคลัง	กองช่าง	กอง การศึกษาฯ	กอง สวัสดิการสังคม	หน่วย ตรวจสอบ
เดิม	๒	๘	-	๓	๖	๒	๑
ใหม่	-	๘	-	๓	๖	๒	๑
หมายเหตุ	-	-	-	-	-	-	-

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดเพิ่มใหม่จำนวน ๑ คน

ประเภท/ส่วนราชการ	บริหาร	สำนักปลัดฯ	กองคลัง	กองช่าง	กอง การศึกษาฯ	กองสวัสดิการ สังคม	หน่วย ตรวจสอบ
เดิม	-	๒	๓	-	๒	๑	-
ใหม่	-	๒	๓	-	๒	๑	-
หมายเหตุ	-	-	-	-	-	-	-

๓. พนักงานจ้างทั่วไป กำหนดเพิ่มใหม่จำนวน ๘ คน

ประเภท/ส่วนราชการ	บริหาร	สำนักปลัดฯ	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาฯ	กองสวัสดิการสังคม	หน่วยตรวจสอบ
เดิม	-	๑๐	๒	๒	๑	-	-
ใหม่	-	๑๐	๒	๒	๑	-	-
หมายเหตุ	-	-	-	-	-	-	-

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามที่ทุกส่วนราชการเสนอ โดยให้ฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำเอกสารเสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธรพิจารณาเห็นชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(นางสาวอรทัย หลักแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัด
ผู้บันทึก/จัดทำรายงานการประชุม

(นางสาววิจิตร บุญปก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
วันพุธที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

****

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.สงเปือย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การกำหนดตำแหน่ง และอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ

- ๓.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๑.๒ กองคลัง
- ๓.๑.๓ กองช่าง
- ๓.๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓.๑.๕ กองสวัสดิการสังคม
- ๓.๑.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

****