



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ได้มีมติเห็นชอบให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชาวลิต จัตรศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า
อำเภอนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล โดยใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐-๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕-๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑-๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๒๙
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	๓๐
- สำเนารายงานการประชุม	๓๑-๔๒

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า จัดทำขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า มีการกำหนดประเภท สายงาน และจัดอัตรากำลังตลอดจนโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการสรรหาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ที่ ๘๖๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าบรรลุผล ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัดให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ และเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายสำนักงานบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำเสนอข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การ

คำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวมอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงการสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ปัญหาการคมนาคม
 - ๑.๒ ปัญหาการไม่มีไฟฟ้าใช้
 - ๑.๓ ปัญหาการไม่มีสะพานข้ามลำธาร
 - ๑.๔ ปัญหาโทรคมนาคม การสื่อสารภายในหมู่บ้าน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ ผลิตผลคุณภาพต่ำ และผลผลิตราคาตกต่ำ
 - ๒.๒ ปัญหาการว่างงาน
 - ๒.๓ ขาดตลาดรองรับสินค้า หักถถกรรม และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ด้านสังคม
 - ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ๓.๒ ปัญหาอาชญากรรม
 - ๓.๓ ปัญหาการสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ปัญหาโรคเอดส์
 - ๓.๔ ปัญหาสวัสดิการและนันทนาการ
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
 - ๔.๑ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วม
 - ๔.๒ ปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครองตามระบบประชาธิปไตย
 - ๔.๓ ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร
 - ๔.๔ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ ปัญหาไฟป่าและการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
 - ๕.๒ ปัญหาด้านขยะมูลฝอย
 - ๕.๓ ปัญหาการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
๖. ด้านแหล่งน้ำ
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
 - ๖.๒ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๗. ด้านสาธารณสุข
 - ๗.๑ ปัญหาไข้เลือดออก
๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๘.๑ ปัญหาด้านการศึกษา
 - ๘.๒ ปัญหาด้านการขาดความรู้ ความเข้าใจในศาสนาและวัฒนธรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (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) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพราษฎร
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ ตลอดจนนโยบายในการบริหารท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีอยู่และที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต และเพื่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายกล่าวคือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมการเกษตร- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ- งานนิติการ- งานการเลือกตั้ง- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานประชาสัมพันธ์- งานราชการทั่วไปของ อบต. <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน <p>การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจัดทำบัญชี- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง <p>ค่าตอบแทน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ <p>งานทะเบียนคุม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจ- งานออกแบบและเขียนแบบ- งานปรับปรุงภูมิทัศน์- งานเกี่ยวกับประปา- งานตรวจสอบการก่อสร้าง	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมการเกษตร- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ- งานนิติการ- งานเลือกตั้ง- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกิจการสภา- งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน <p>การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจัดทำบัญชี- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง <p>ค่าตอบแทน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ <p>งานทะเบียนคุม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจ- งานออกแบบและเขียนแบบ- งานปรับปรุงภูมิทัศน์- งานเกี่ยวกับประปา- งานตรวจสอบการก่อสร้าง	

<p>- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย</p> <p>- งานประมาณราคา</p> <p>- การจัดทำราคากลาง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>- งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>- งานการศึกษาศาสนา</p> <p>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานครู</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</p> <p>- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี</p> <p>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือ ได้ของเอกสารการเงินการบัญชี ฯ</p>	<p>-๑๑-</p> <p>- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย</p> <p>- งานประมาณราคา</p> <p>- การจัดทำราคากลาง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>- งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>- งานการศึกษาศาสนา</p> <p>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานครู</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</p> <p>- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี</p> <p>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือ ได้ของเอกสารการเงินการบัญชี ฯ</p>	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณง เพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (พง./ชง.)	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นายช่างโยธา (พง.ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างสำรวจ (พง./ชง.)	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๓๘	วิศวกรโยธา (ปก./ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</u>								
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๔	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	ครู (คศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
๕๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
๕๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๖	๖๙	๖๙	๖๙	+๓	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ			
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๕๕	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่าง
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./จ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๘	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๖๘๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่าง
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๘๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่าง
๕) รวม																		
๖) ประมวลผลการประเมิน																		
๗) ตอบแทนอื่นไม่เก็บ ๑.๕%																		
๘) รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
๘) คิดร้อยละ ๔๐ ของประมวลผลรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ/เทศบัญญัติให้จำนวนเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ปริมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการปราบปราม หรือจัดการสถานการณ์ฉุกเฉิน

และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ/เทศบัญญัติให้จำนวนเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๙,๐๐๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ/เทศบัญญัติให้จำนวนเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๔๙,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๙,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๑,๕๕๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ/เทศบัญญัติให้จำนวนเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๑,๕๕๐,๐๐๐ บาท (๕๑,๕๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๑,๕๕๐,๐๐๐ = ๕๕,๐๒๒,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ใช้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ/เทศบัญญัติให้จำนวนเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๕,๐๒๒,๕๐๐ บาท (๕๕,๐๒๒,๕๐๐ x ๕%) + ๕๕,๐๒๒,๕๐๐ = ๕๗,๗๖๙,๖๒๕

: ฐานการคำนวณรวม ถึงปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่ว่าง

และสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง)

: ฐานการคำนวณรวม ถึงปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

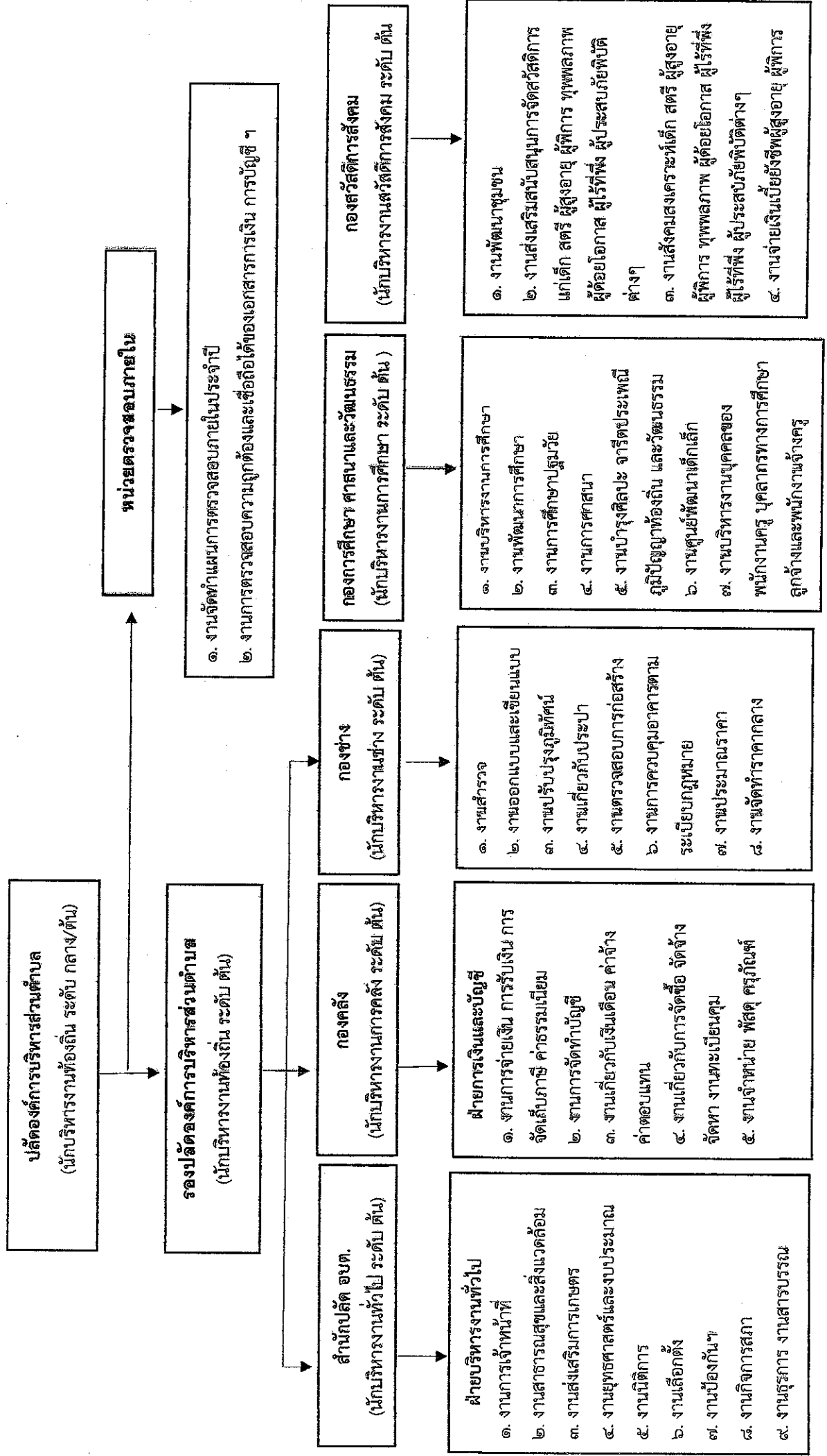
ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่ว่าง

และสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง)

: ฐานการคำนวณรวม ถึงปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

- ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย
- : ให้นำบันทึกข้อมูลเรื่องตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ อบต.ตัวหนังสือที่ มท๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
- เรื่อง การจัดทำแผนงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)
- : ข้อมูลใบข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลใบเงินเดือนของผู้แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานและค่าตอบแทนในส่วนราชการ
- : ข้อมูลใบข้อมูลเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลใบข้อมูลของผู้แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานและค่าตอบแทนในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานหมายเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าง	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	๕๕๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๐๕๐
๒	จ.อ.ปรีชาลักษณ์ เวชบรรพต	ศศ.ม.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๘,๙๖๐	-	-	๕๖๘,๙๖๐
๓	สำนึกปลัด อบต. นายศรีเมือง สยามล	ร.บ.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๖,๑๖๐	-	-	๕๕๘,๑๖๐
๔	นางสาวชนมาศ นาสินสร้อย	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๕,๗๒๐	-	-	๕๕๓,๗๒๐
๕	ว่าง	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	ว่าง	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นางสาวผกายมาศ พิณกิจการ	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	นายกิตติพิชญ์ ชนพิมพ์ชนไชย	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๘๕,๐๕๐	-	-	๑๘๕,๐๕๐
๙	นายนิติ บุณมาเคน	วท.ป.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑๘๕,๐๕๐	-	-	๑๘๕,๐๕๐
๑๐	นายเพชรรัตน์ โสเมตี	วท.ป.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๑	นายเจริญ วรรณนา	วศ.ป.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๒	-	ปวส.	-	-	-	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ขง.	๒๗๗,๙๐๐		๒๗๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
๑๓	นายมนต์ชัย คีตลี	บธ.ป.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐		๑๖๘,๓๖๐
๑๔	นางสาวพิมพ์ภากรณ์ จำปา	ร.ม.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐		๑๔๐,๔๐๐
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางมณีกานต์ หงษ์ทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	-	๒๗๒,๐๔๐		๒๗๒,๐๔๐
๑๖	นายฤกษ์พงษ์ ชาทา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๖๒,๘๔๐		๑๖๒,๘๔๐
๑๗	นางสาวพินิตา แก้ววังไชย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๐๔๐		๑๕๒,๐๔๐
๑๘	นายศิริชัย สอนนารา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๔,๗๖๐		๑๖๔,๗๖๐
๑๙	นายวิสัย ไชยบัน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๑,๒๘๐		๑๖๑,๒๘๐
๒๐	นายศาสิตา อินทร์จร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๓,๒๘๐		๑๔๓,๒๘๐
๒๑	นายณรงค์ฤทธิ์ พัดตร	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๙๖๐		๑๓๘,๙๖๐
๒๒	นายสุรัชย์ คำคุณเมือง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๗,๗๖๐		๑๓๗,๗๖๐
๒๓	นายสิริมงคล ภูมิประหมั่น	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๕,๐๘๐		๑๑๕,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ)											
๒๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐		๑๘๐,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐		๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นายสมเกียรติ เทพนวน	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นางสาวสุดา กัญญาพันธ์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นางสาวสุพรรณิณี ประทุมเล็ก	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นางสาวจันทร์นภา ผานดี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นางสาวไอริน ขยพุลผลา	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นางสาวพิมพ์ชนก จันทะเสน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายเขาวรรดิษฐ์ สุวรรณศรี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายวิไล เสนอินทร์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายปรัชญา วิจิตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นายนิกุล ทล็กเชียงยืน	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	นางวิมล สกลสิทธิ์	บ.ช.ม.	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐		๔๕๗,๕๒๐
๓๗	ว่าง	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๔๑๑,๖๐๐
๓๘	นางสาววราภรณ์ พลบุญ	บ.ช.บ.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๒๘๙,๐๘๐			๒๘๙,๐๘๐
๓๙	นางสาวจิตชญา สุจิตทา	บ.ช.บ.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๘๒,๖๐๐			๒๘๒,๖๐๐
๔๐	นายพงษ์ศักดิ์ ผ่องแผ้ว	ปวส	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๔๐,๔๐๐			๑๔๐,๔๐๐
๔๑	นางสาววีรรัตน์ บุญรักษา	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๔๐,๔๐๐			๑๔๐,๔๐๐
๔๒	นางสาวสมภารณ์ ปัญหาผล	บ.ช.บ.	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๒๙,๗๒๐			๓๒๙,๗๒๐
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุนันทา ชาดวง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๔๙,๓๖๐			๒๔๙,๓๖๐
๔๔	นางสาววรรณา คำแสนกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐			๑๘๐,๐๐๐
๔๕	นางสาวพรนิต ไชยพิเดช	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐			๑๓๘,๐๐๐
๔๖	นางสาวนิมิตา เพ็ญปลัด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๗๒๐			๑๕๖,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๗	กองช่าง นายสายัญ วิสัยพันธ์	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๔๘๔,๓๒๐
๔๘	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐		๒๙๗,๙๐๐
๔๙	-	-	-	-	-	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐		๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพงษ์ศักดิ์ ยามะณี	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๑,๙๒๐		๑๕๑,๙๒๐
๕๑	นายสมศักดิ์ วงศ์อนุ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐		๑๓๘,๐๐๐
๕๒	นายวิระพล บังศรี	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๓,๗๒๐		๑๕๓,๗๒๐
๕๓	นางสาวพิศุขอร แก้วประกอบ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๗๒๐		๑๕๖,๗๒๐
๕๔	กองการศึกษาฯ ว่าง	-	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๔๔๕,๖๐๐
๕๕	นางสาวสุภาวดี ธาตุวิสัย	ค.บ.	๗๓-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๗๓-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๘๘,๐๘๐		๒๘๘,๐๘๐
๕๖	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐		๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๗	พนักงานช่างตามภารกิจ นางโสภา แสงภา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๖,๗๖๐			๒๖๖,๗๖๐
๖๘	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาวกรรณกนก ไตรยะสุทธิ์	บธ.บ.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐			๔๕๕,๕๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเองอินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน 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 จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และต้องปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ควบคู่กับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์

ภาคผนวก



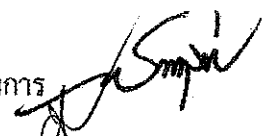





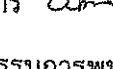
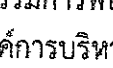
คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมหาทัญญา
ที่ ๘๖๗/๒๕๖๖

เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาทัญญา

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมหาทัญญา จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาทัญญา และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ข้อ ๑๕, ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ
- ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
- ๗. หัวหน้าสำนักปลัด
- ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๙. นักทรัพยากรบุคคล

- ประธานกรรมการ 
- กรรมการ 
- กรรมการ 
- กรรมการ 
- กรรมการ 
- กรรมการ/เลขานุการ 
- ผู้ช่วยเลขานุการ 
- ผู้ช่วยเลขานุการ 

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาทัญญา ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

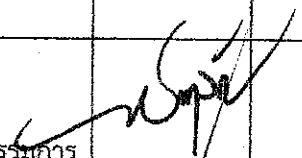
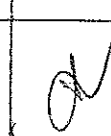

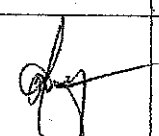

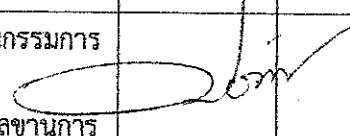
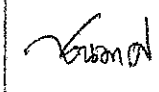
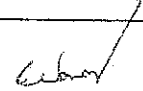
สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

-ow- (นายเขาวลิต ฉัตรศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาทัญญา

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมแสงตะวันองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเชาวลิต ฉัตรศรี	นายก อบต.หมากหญ้า เป็น ประธานกรรมการ		
๒	จำเอกปรียาลักษณ์ เวชบรรพต	รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ปลัด อบต.หมากหญ้า เป็นกรรมการ		
๓	นายวินัย สาวิลสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ		
๔	นายสายัญ วิสัยพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ		
๕	นางสาวสุภาวค์ ธาตุวิสัย	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ		
๖	นางสาวชนมาศ นาสินสร้อย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการ แทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็น กรรมการ		
๗	นายศรีเมือง สามล	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เป็นกรรมการ และเลขานุการ		
๘	นางสาวชนมาศ นาสินสร้อย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	นางสาวผกายมาศ พิณีจาร	นักวิเคราะห์ ๓ รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ตามคำสั่ง อบต.หมากหญ้า ที่ ๘๖๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

วาระที่ ๒ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

วาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

นายเชาวลิต - องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

นายก อบต.หมากหญ้า เพื่อให้เป็นกรอบในการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ใช้แผนอัตรากำลังฯ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัด ซึ่งรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงที่ประชุมครับ

นางสาวชนมาศ - เรียนนายกเทศมนตรีและคณะกรรมการทุกท่าน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้สำเนาแจ้งหนังสือดังกล่าว และโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล...ให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ประกอบกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ ได้จัด

ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วนั้นที่ผ่านมา

ฝ่ายเลขาฯ จึงขอสรุปแนวทางฯ ให้ที่ประชุมทราบเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ นำไปพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในวันนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันว่าเป็นไปตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ , ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓, ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หรือไม่ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดโครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างปี ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของแต่ละ อบท. ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. การกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ห้ามไม่ให้กำหนด/ปรับปรุงหรือยุบตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดตำแหน่งหรือเกลี้ยตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติในส่วนราชการที่ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการได้โดยไม่ต้องเสนอจัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง เว้นแต่มีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตราที่กำหนดของส่วนราชการ ต้องจัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งฯ สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง
๓. ในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรที่ได้รับเงินอุดหนุนให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ไม่ต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และหาก อบท. ใดมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และหากรับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วนั้นที่ผ่านมา

ฝ่ายเลขาฯ จึงขอสรุปแนวทางฯ ให้ที่ประชุมทราบเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ นำไปพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในวันนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันว่าเป็นไปตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ , ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓, ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หรือไม่ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดโครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างปี ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของแต่ละ อบท. ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. การกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ห้ามไม่ให้กำหนด/ปรับปรุงหรือยุบตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดตำแหน่งหรือเกลี้ยตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติในส่วนราชการที่ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการได้โดยไม่ต้องเสนอจัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง เว้นแต่มีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตราที่กำหนดของส่วนราชการ ต้องจัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งฯ สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๓. ในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรที่ได้รับเงินอุดหนุนให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ไม่ต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และหาก อบท. ใดมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และหากรับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๔. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ งบประมาณตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐาน ในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และพ.ศ. ๒๕๖๙ และ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนแต่ละปี ซึ่งเมื่อนำเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้นแต่ละปี และประโยชน์ตอบแทนอื่น ไปเปรียบเทียบกับฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วจะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ไม่ได้

๕. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีผลใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

นายชาวลิต
นายก อบต.หมากหญ้า
จำเอกปรียาลักษณ์
ปลัด อบต.หมากหญ้า

- งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยเลขขาได้ชี้แจงรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ไม่ทราบว่ามีการทำในใจจะสอบถามรายละเอียด อะไรเพิ่มเติมจากงานการเจ้าหน้าที่อีกหรือไม่

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวน และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงาน จ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมาก หญ้า เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อไป โดยถือปฏิบัติตาม ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยแสดง ความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า เชิญฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจง

นายศรีเมือง
หัวหน้าสำนักปลัด

-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการ

วางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใดไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งจะครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย ๕ ส่วนราชการ และได้กำหนดภารกิจด้านต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมการเกษตร- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ- งานนิติการ- งานการเลือกตั้ง- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานประชาสัมพันธ์- งานราชการทั่วไปของ อบต. <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน <p>การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจัดทำบัญชี- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง <p>ค่าตอบแทน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุม <ul style="list-style-type: none">- งานจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมการเกษตร- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ- งานนิติการ- งานเลือกตั้ง- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกิจการสภา- งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน <p>การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจัดทำบัญชี- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง <p>ค่าตอบแทน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุม <ul style="list-style-type: none">- งานจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์	

<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับประปา - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ <p>กฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - การจัดทำราคากลาง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี <p>ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู <p>บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานครู</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ <p>แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพหุภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพหุภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน <p>ประจำปี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี ฯ 	<p>-๓๖-</p> <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับประปา - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ <p>กฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - การจัดทำราคากลาง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี <p>ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู <p>บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานครู</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ <p>แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพหุภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพหุภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี ฯ
--	---

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
			ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑๘	พนักงานขับรถยนต์ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๖	-๓๘- ๖	๖	๖	-	-	๓ -	
๑๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๒๑	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง (๑๔)</u>								
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๑๕)</u>								
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นายช่างโยธา (ปง.ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)</u>	๑	-๓๙- ๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๑	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓	ครู (คศ.๒) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก <u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน <u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	

นายศรีเมือง
หัวหน้าสำนักปลัด

-ตามโครงสร้างส่วนราชการกองระดับต้น(ไม่มีฝ่าย) ผอ.กองต้น อปท.ใดที่ยังไม่มีความพร้อม
ในการจัดตั้งฝ่าย/กลุ่มงานก็ยังไม่กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานได้ แต่ในกองนั้นต้องมีตำแหน่ง
หัวหน้าส่วนราชการ และกรอบอัตราข้าราชการอย่างน้อย ๓ อัตรา โดยต้องกำหนดแห่ง
วิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา

- จากแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการฯ และตำแหน่งตามโครงสร้างว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์
ที่กำหนดไว้หรือไม่ จากการตรวจสอบของงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดต้องคัดการบริหารส่วน
ตำบลปรากฏว่ามี ๒ ส่วนราชการที่โครงสร้างไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่

๑. กองสวัสดิการสังคม

- เนื่องจากปัจจุบันกองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้น

มีอัตราข้าราชการ จำนวน ๒ คน คือ ผอ.กองสวัสดิการสังคม (ว่าง) และนักพัฒนาชุมชน (มีนครองตำแหน่ง) ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ จะต้อง มีข้าราชการในสังกัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่ง จึงทำให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต้องมีการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไป หรือสายงานวิชาการก็ได้

๒. กองช่าง

- เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของกองช่างเป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งตาม หลักเกณฑ์จะต้องมีข้าราชการในสังกัด จำนวน ๓ ตำแหน่ง และเป็นข้าราชการสายงาน วิชาการ ๑ ตำแหน่ง จึงเป็นสาเหตุที่กองช่างมีโครงการสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่จากชักชวนแนวทางการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ แจ้งว่าห้ามมิให้มีการกำหนดตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ให้ไปกำหนดตำแหน่งหลังจาก ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว

- ส่วนตำแหน่งของส่วนราชการอื่นๆ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้าง และตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงขอสอบถามหัวหน้าส่วนราชการ ทุกท่านว่าส่วนราชการใดมีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลเพิ่มเติมหรือไม่ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า หรือเมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ยังมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

นางสาวชนมาศ

-รักษาราชการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม ตามที่หัวหน้าสำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งว่าในส่วนของกองฯจะต้องมีการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการเพิ่มขึ้นอีก ๑ ตำแหน่ง โดยจะกำหนดเป็นข้าราชการสายงานทั่วไปหรือสายงาน วิชาการก็ได้ นั้น กองสวัสดิการสังคมขอ กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

นายสายัญ
ผอ.กองช่าง

-กองช่าง ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งว่าในส่วนของ กองช่างฯจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มขึ้นอีก ๑ ตำแหน่งโดยจะกำหนดเป็น ข้าราชการสายงานวิชาการเท่านั้น กองช่าง ขอ กำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน

นางสาวสุภาวดี
ผอ.กองการศึกษา

จำเอกปริยาลักษณ์
ปลัด อบต.หมากหญ้า

นายวินัย
ผอ.กองคลัง

นายศรีเมือง
หัวหน้าสำนักปลัด

นายเชาวลิต
นายก อบต.หมากหญ้า

- ๑ อัตรา และขอยุบเลิก ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ชง. เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตาม มาตรา ๓๕
- กองการศึกษาเมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วยังขาดบุคลากรปฏิบัติงานภายในกองการศึกษาจึงขอเพิ่มตำแหน่งอะไรก็ได้เพื่อมาช่วยในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกองการศึกษามีงานประจำปริมาณมาก อีกทั้งงานโครงการต่างๆจำนวนมาก
- ขอเสนอ กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก ตำแหน่งดังนี้
๑. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
สังกัดสำนักปลัด เนื่องจากขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข
๒. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
สังกัดสำนักปลัด เนื่องจากไม่มีบุคลากรปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของ อบต. ซึ่งมีปริมาณมาก ประกอบกับนักทรัพยากรบุคคลคนเดิมได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งสังกัดอื่นทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของ อบต.
๓. ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด
เนื่องจาก คนเดิมสอบเปลี่ยนสายงานเป็นนักป้องกัน ฯ
๔. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผช.นักวิชาการศึกษา สังกัด กองการศึกษา ฯ เนื่องจากภาระงาน ปริมาณงานของกองการศึกษามีปริมาณงานมาก ยังขาดบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงาน
- กองคลังเมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ครั้งนี้
- สรุปรทุกส่วนราชการ เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วมีส่วนราชการขอกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้
- สำนักปลัด
๑. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๒. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
๓. ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- กองช่าง
๑. เพิ่มตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๒. ยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- กองสวัสดิการสังคม
๑. เพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- กองการศึกษา ฯ
๑. เพิ่มตำแหน่ง ผช.นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- สรุปกำหนดเพิ่ม จำนวน ๕ อัตรา ยุบเลิก จำนวน ๒ อัตรา
- ขอขอบคุณหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ทราบว่ามีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นอะไรอีกไหม หากไม่มีผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าทุกส่วนราชการ เมื่อพิจารณาจากภาระงาน
ปริมาณงานแล้วเห็นชอบตามที่คณะกรรมการเสนอ

วาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

ประธาน ฯ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติมอีก

ประธาน ฯ

หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม กระผมขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา

เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

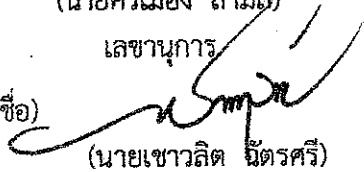


ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายศรีนื่อง สามอ)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชาวลิต นิตรศรี)

ประธานกรรมการ