แผนอัตรากำลัง 3 ปี
พ.ศ. 2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล
อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด



จัดทำโดย

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
โทรศัพท์/โทรสาร 039-510-843
www.danchumpon.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/ว ๗๑๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒, ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓, และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลังแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายกมล กิจจานนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล
อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ครั้งที่ ...../๒๕๖๙ เมื่อวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

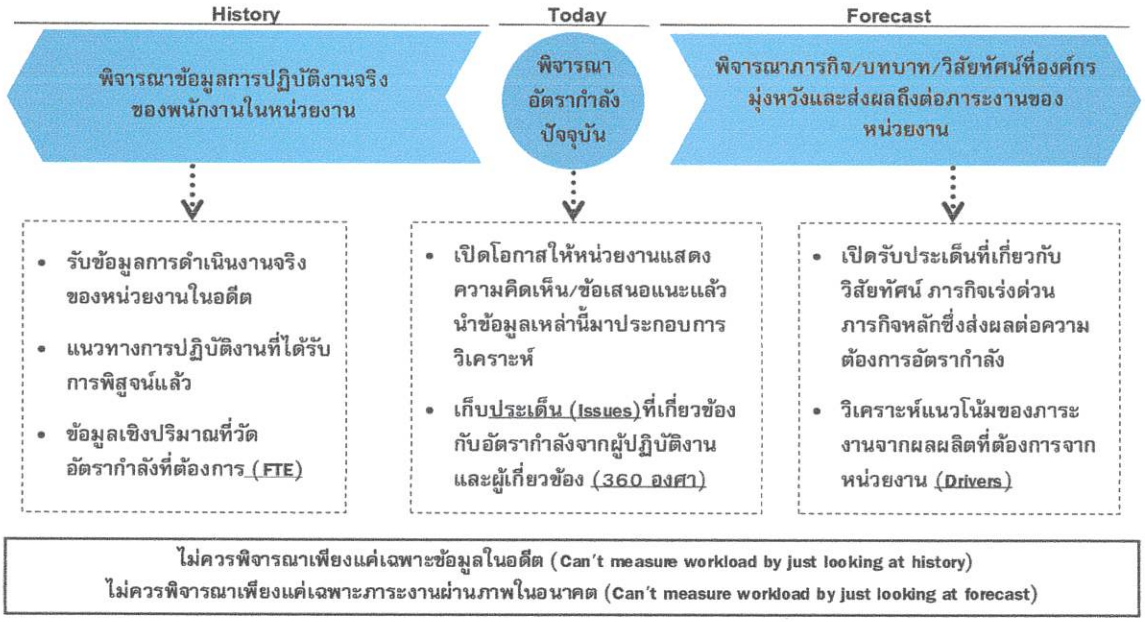
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

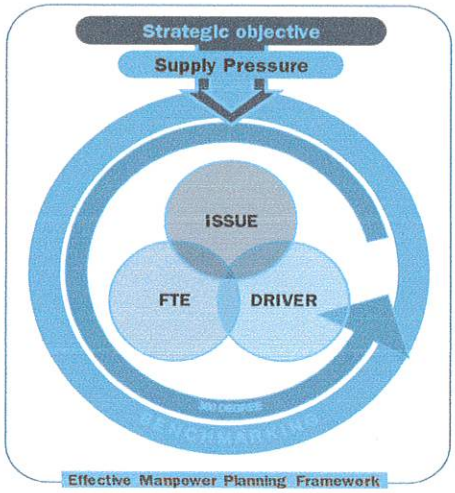
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ดังนั้นในการกำหนด

อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

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

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

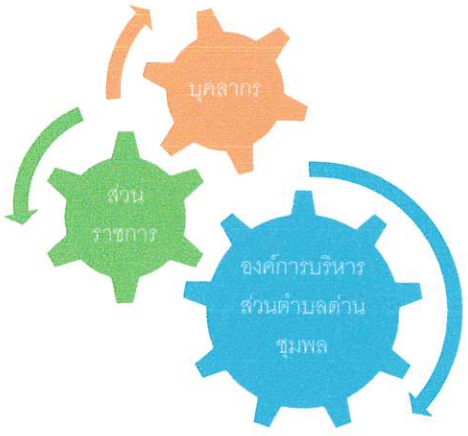
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

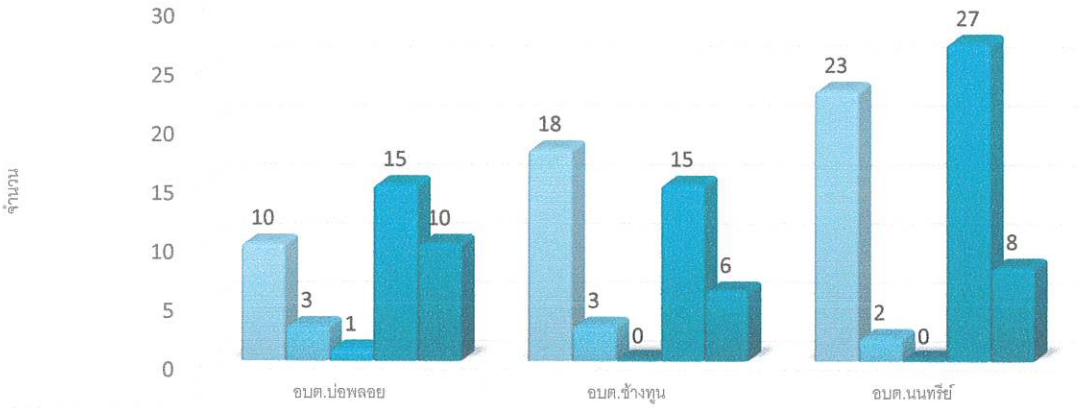
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัย จากกระทรวงสาธารสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



	อบต.บ่อพลอย	อบต.ช้างทูน	อบต.นนทรีย์
พนักงานส่วนตำบล	10	18	23
พนักงานครู	3	3	2
ลูกจ้างประจำ	1	0	0
พนักงานจ้างตามภารกิจ	15	15	27
พนักงานจ้างทั่วไป	10	6	8

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทูน และ องค์การบริหารส่วนตำบลนนทรีย์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของงานการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีรถกระบะฉุกเฉิน เพื่อให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรประจำรถ และปฏิบัติงานด้านนี้ ประกอบกับ ก.กลาง เพิ่งกำหนดบุคลการที่ปฏิบัติงาน ด้านนี้ในสายวิชาการ และสายทั่วไป คือ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.นนทรีย์ อบต.ช้างทูน อบต.บ่อพลอย
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดตราด
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล 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
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

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

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

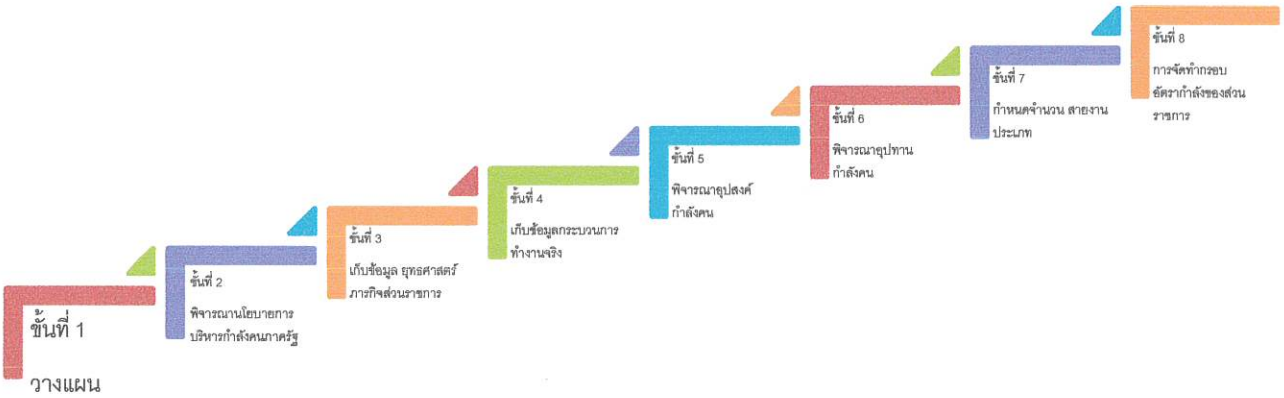
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักวิเคราะห์ฯโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลว. ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพ

อนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ **สร้างความมั่นคงด้านการคมนาคมและสาธารณูปโภคพื้นฐาน**	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ **เพิ่มศักยภาพด้านความปลอดภัยในทรัพย์สินและการบรรเทาสาธารณภัย**	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีศักยภาพเพียบพร้อมในการป้องกันภัย แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเร่งด่วน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ **สร้างความมั่นคงในสถาบันครอบครัว ชุมชน และอาชีพ**	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการสร้างความแตกแยกของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ **เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษาศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน**	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงานที่มีส่วนส่งเสริมพระพุทธศาสนา และไม่มองข้าม ประชาชนซึ่งนับถือศาสนาอื่นที่ต้องให้การดูแลสนับสนุนเช่นเดียวกัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ **เพิ่มศักยภาพของประชาชนคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม**	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่งย่อมมีสิทธิ์ในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจคุ้มครองรักษาภายใต้ระเบียบกฎหมายและการสั่งการของ ทางราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ **สร้างความมั่นคงในกระบวนการผลิตภาคการเกษตร**	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังเพื่อรองรับการค้าชายแดนอย่างเป็นระบบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ **นำความสามัคคีมุ่งการปฏิรูปองค์กร**	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การดำเนินงานใหม่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความมั่นคงด้านการคมนาคมและสาธารณูปโภคพื้นฐาน	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง	ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพด้านความปลอดภัยในทรัพย์สินและการบรรเทาสาธารณภัย	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีศักยภาพเพียบพร้อมในการป้องกันภัย แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเร่งด่วน	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความมั่นคงในสถาบันครอบครัว ชุมชน และอาชีพ	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการสร้างความแตกแยกของประชาชน	นักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษาศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงานที่มีส่วนส่งเสริมพระพุทธศาสนา และไม่มองข้ามประชาชนซึ่งนับถือศาสนาอื่นที่ต้องให้การดูแลสนับสนุนเช่นเดียวกัน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพของประชาชนคุ้มครองดูแลรักษา	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่งย่อมมีสิทธิ์ในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	คุ้มครองรักษาภายใต้ระเบียบกฎหมายและการสั่งการของ ทางราชการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความมั่นคงในกระบวนการผลิตภาคการเกษตร	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังเพื่อรองรับการค้าชายแดนอย่างเป็นระบบ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ นำความสามัคคีมุ่งการปฏิรูปองค์กร	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การดำเนินงานใหม่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบได้	ทุกส่วนราชการ สายวิชาการทุกตำแหน่ง สายทั่วไปทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

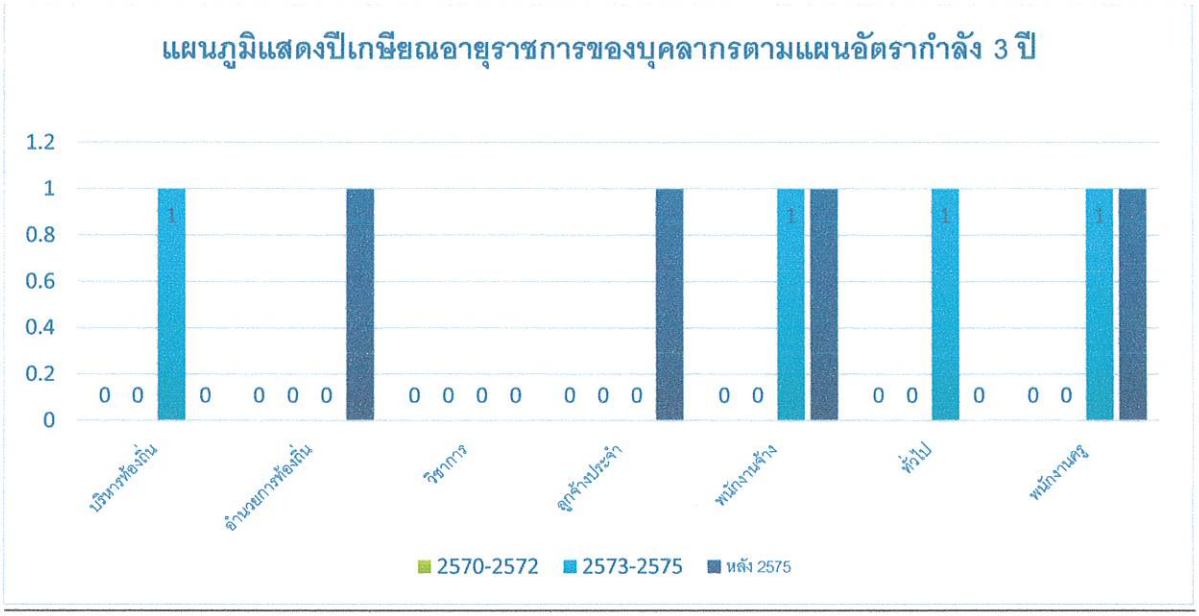
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

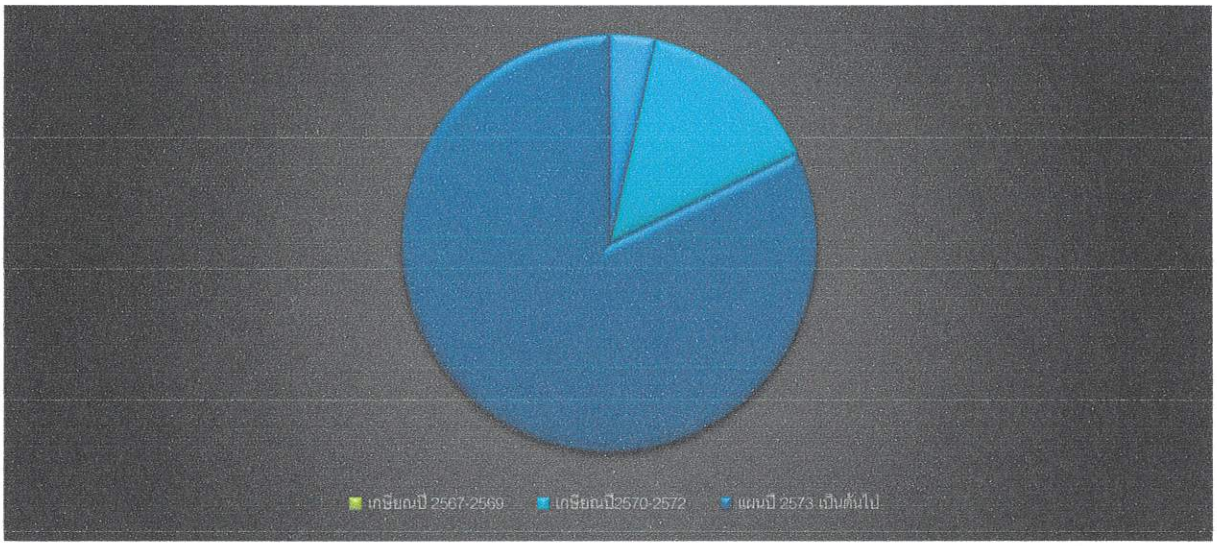
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดตราด) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด

พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ **สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์**
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด**

๔. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้** ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ยังไม่มีส่วนราชการนี้ และมีแนวโน้มจะต้องกำหนดในอนาคต เพื่อรองรับภารกิจและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์ ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักปลัด งานการเกษตร ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด งานบริหารสาธารณสุข ๖. ทุกส่วนราชการ

๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗. สำนักปลัด งานป้องกันฯ ๘. สำนักปลัด งานป้องกันฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาดเพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	หัวหน้าสำนักปลัด ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง และสายงานด้านการบริหารและบัญชา ไม่มีคนทำงาน เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้วิธีการรักษาราชการแทน เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน - ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจบัน และขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสถ.
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง สายงานด้านการนี้ ไม่มีคนทำงาน เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน

งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	ในการบริหารงานดังกล่าว	และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและผู้สอบแข่งขันของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัดแล้วแต่กรณี
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	-ผู้อำนายการกองช่างเป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน -พนักงานส่วนตำบลสายทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจันและขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสถ.

<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนายการกองการศึกษา เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ของ กสถ.
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	-	-

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) โครงการส่วนราชการ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - พ.ศ.๒๕๗๒) โครงการส่วนราชการ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี <u>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล <u>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <u>๑.๔ งานนิติการ</u> - งานนิติการ <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	**๑. สำนักปลัด อบต.** <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี <u>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล <u>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <u>๑.๔ งานนิติการ</u> - งานนิติการ <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	

- งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานการกีฬา ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ - งานข้อมูลทางวิชาการ - งานประมง	- งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานการกีฬา ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ - งานข้อมูลทางวิชาการ - งานประมง	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัทณ์	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัทณ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิ - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิ - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานพลังงาน	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานพลังงาน	

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน(ศพฉ.) ๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน(ศพฉ.) ๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานอำนวยการ - งานวิชาการ - งานติกตามาและประเมินผล ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็ก - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล	**๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม** ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานอำนวยการ - งานวิชาการ - งานติกตามาและประเมินผล ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็ก - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นปริมาณในแต่ละส่วนราชการทีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีประสิทธภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ ว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ ว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รอกรมจัดสรร
ครูชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
แม่บ้าน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รวม	๖๗	๖๘	๖๘	๖๘	+๑			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะ 3ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	638,760	168,000	1	1	1	-	-	-	39,480	41,880	44,400	846,240	888,120	932,520	(53,230)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	24,120	25,680	27,120	468,060	493,740	520,860	(ว่างเดิม)
	สำนักปลัด อบต.																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเดิม)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)
5	นิติกร	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	(กำหนดเพิ่ม)
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	333,480	0	1	1	1	-	-	-	20,040	21,240	22,560	353,520	374,760	397,320	(27,790)
7	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ																		
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	14,760	409,320	422,640	437,400	33,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำ	ทั้งหมด	จำนวน		เงินประจำ	ในช่วงระยะ 3ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
		แหน่ง		คน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
9	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	344,280	0	1	1	1	-	-	-	13,800	14,400	15,000	358,080	372,480	387,480	(28,690)
10	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	258,120	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,800	11,280	268,560	279,360	290,640	(21,510)
11	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	217,800	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	(18,150)
12	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	1	1	217,800	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	(18,150)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	236,640	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,960	10,320	246,120	256,080	266,400	(19,720)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	201,600	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,760	218,160	226,920	(16,800)
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	209,640	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	218,040	226,800	235,920	(17,470)
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะ 3ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
17	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	165,240	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	171,960	178,920	186,120	(13,770)
18	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	160,080	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,560	173,280	180,240	(13,340)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
19	คนสวน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง																		
24	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	604,080	637,920	673,680	(44,180)
25	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะ 3ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	(14,030)
27	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	209,640	0	1	1	1	-	-	-	12,600	13,440	14,160	222,240	235,680	249,840	(17,470)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	275,520	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,520	12,000	286,560	298,080	310,080	(22,960)
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	238,680	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,440	248,280	258,240	268,680	(19,890)
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	216,720	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	225,480	234,600	244,080	(18,060)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	192,960	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	138,000	146,400	(16,080)
32	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	138,000	144,000	(11,380)
	กองช่าง																		
33	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเดิม)
34	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะ 3ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
35	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
36	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	0	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	(ว่างเดิม)
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	0	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	(ว่างเดิม)
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	180,840	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,160	195,720	203,640	(15,070)
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	181,800	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,120	196,800	204,720	(15,150)
40	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	209,280	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	217,680	226,440	235,560	(17,440)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
41	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
42	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	อท.ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเดิม)
43	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะ 3ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
44	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,960	297,900	315,780	334,740	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	194,880	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,680	210,840	219,360	(16,240)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
46	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
47	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
48	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเดิม)
49	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	(กำหนดเพิ่ม)
50	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,960	297,900	315,780	334,740	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะ 3ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
51	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
52	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
54	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
55	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
56	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
57	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
58	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
59	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	147,240	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,240	159,480	165,960	(12,270)
60	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	(11,380)
61	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
62	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	332,520	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,920	14,400	345,840	359,760	374,160	(27,710)
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	202,560	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	210,720	219,240	228,120	(16,880)

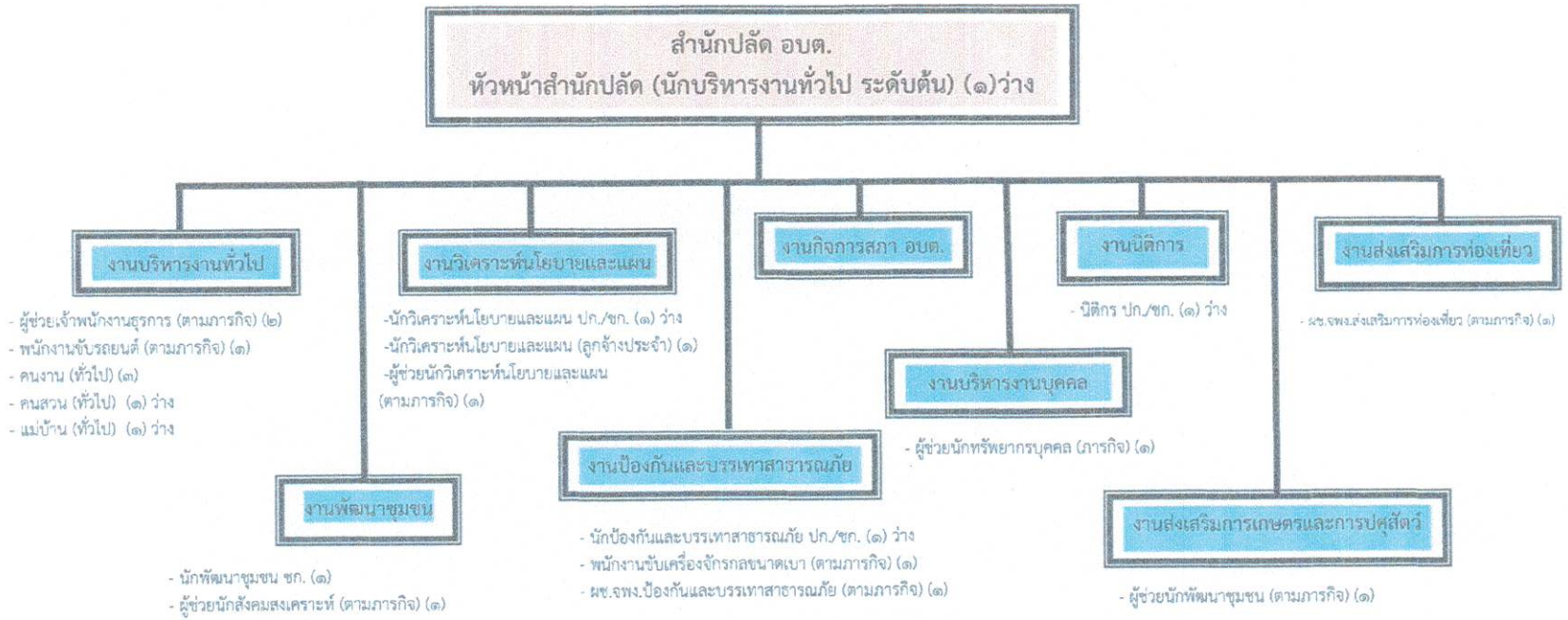
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะ 3ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
64	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
65	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
66	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
67	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
68	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(18,200)
5	**รวม**		**68**	**48**	**12,456,480**	**420,000**	**68**	**68**	**68**	**+6**	**0**	**0**	**2,559,480**	**705,080**	**743,680**	**15,435,960**	**16,060,400**	**16,804,080**	
6	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %**															**2,315,394**	**2,409,060**	**2,520,612**	
7	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**17,751,354**	**18,469,460**	**19,324,692**	
8	**ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**38.59**	**38.24**	**38.10**	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด



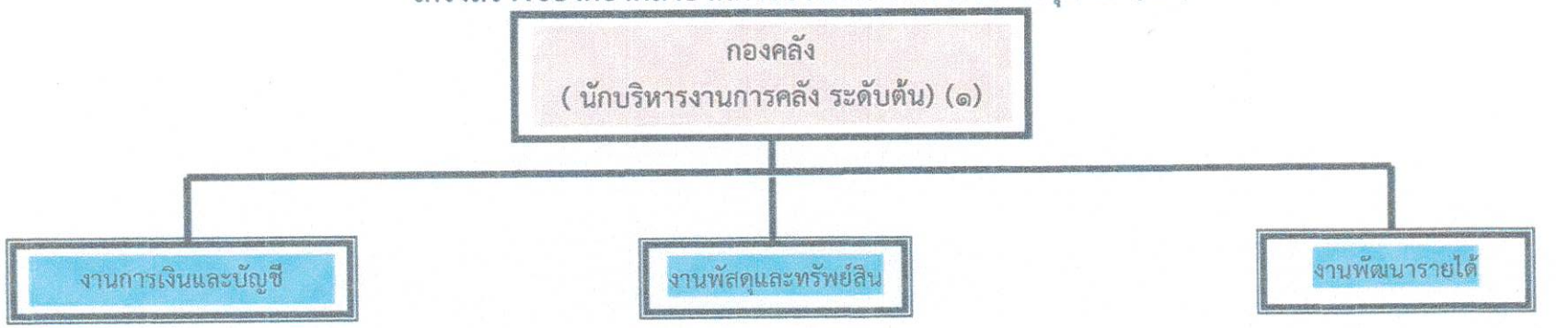
สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
-งานบริหารงานทั่วไป -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานบริหารงานบุคคล -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานกิจการสภา อบต. -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์	-งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน	-งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง	-งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน	-งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานจัดการมูลฝอย

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล (๐๑)



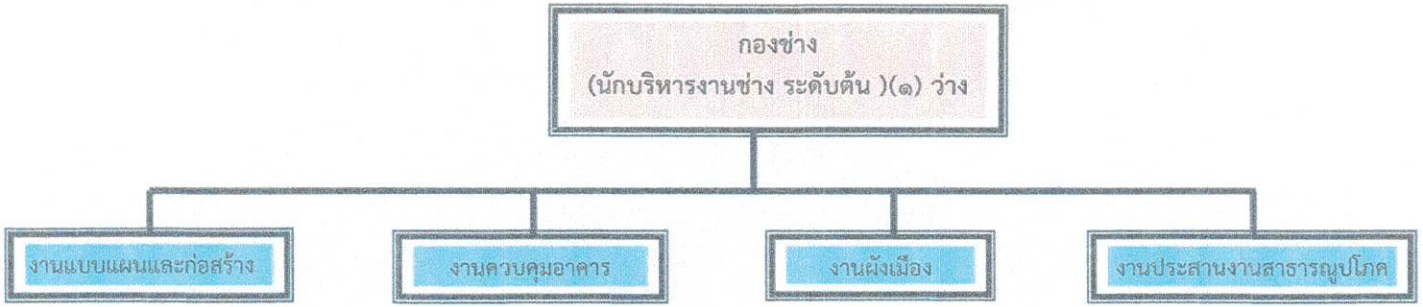
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๐	๑	๑๐	๕	๒๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑๐	๓	๑๕
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๐	๒	๖

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล (๐๔)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๕	๐	๙
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๕	๐	๘
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล(๐๕)



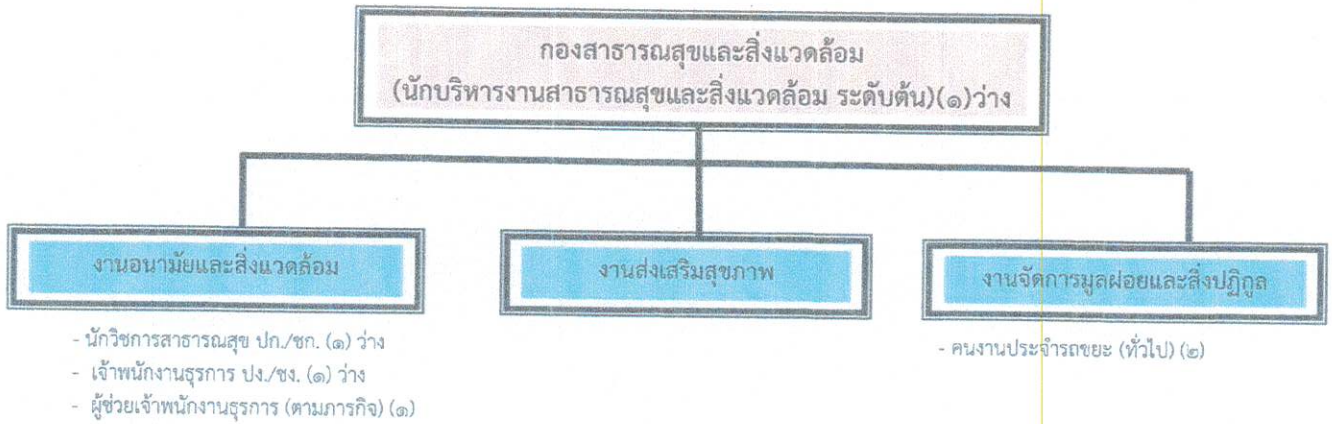
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑) ว่าง

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑) ว่าง

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

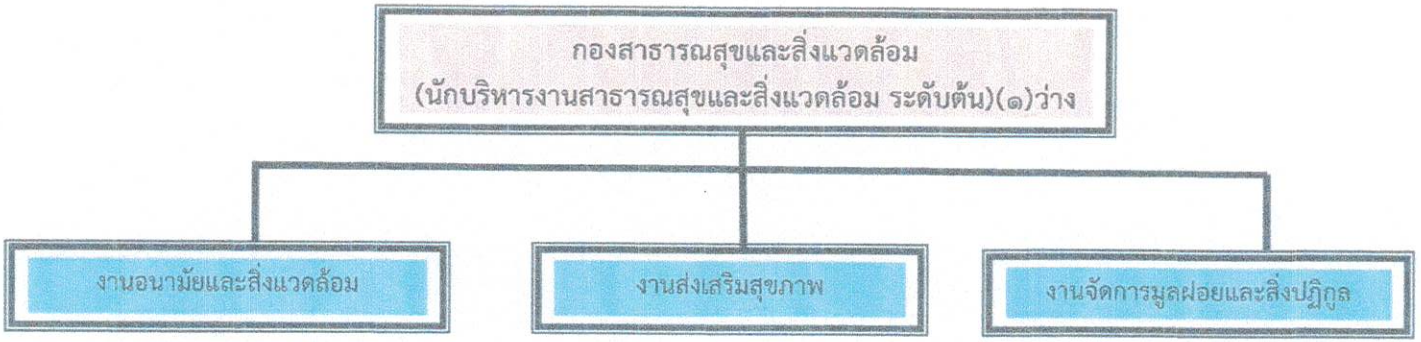
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๕	๑	๙
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๑	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒	๐	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล (๐๖)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑	๒	๖
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล (๐๖)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑	๒	๖
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กการบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ประเภทสามัญ
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายบัญชา คงชู	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๓,๒๓๐
๒	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕-๓-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
	สำนักปลัด											
๓	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕	-	-	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	-	(ยุบเลิก)
๖	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗	น.ส.วาสนา สง่างาม	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๓,๔๘๐	-	-	๒๗,๗๙๐
๘	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นางวิรวรรณ บุญครอง	ปริญญาตรี	ลูกจ้างประจำ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	ลูกจ้างประจำ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐
๑๐	น.ส.ภัสนันท์ แซ่ซิ้ม	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	ภารกิจ	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๓๔๔,๒๘๐	-	-	๒๘,๖๙๐
๑๑	นางสายรุ้ง เสงี่ยมกลา	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	ภารกิจ	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๘,๑๒๐	-	-	๒๑,๕๑๐
๑๒	น.ส.วราภรณ์ พรรมา	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	ภารกิจ	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๑๘,๑๕๐
๑๓	น.ส.อ้อมทิพย์ แพแสง	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.นักสังคมสงเคราะห์	-	ภารกิจ	ผช.นักสังคมสงเคราะห์	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๑๘,๑๕๐
๑๔	นางกฤษณะ ยิ้มละมัย	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๑๙,๗๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑๕	น.ส.สุนิสา ซื่อพร้อม	ปวส.	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๐๑,๖๐๐	-	-	๑๖,๘๐๐
๑๖	นายปัญญา เรืองครุฑ	ปวช.	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๑๗,๔๗๐
๑๗	น.ส.สุภาวดี ปรางศรี	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ย	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ย	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๓,๙๒๐
๑๘	-	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๑๙	นายธวัช จันทร์หอม	ม.๖	ภารกิจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด	-	ภารกิจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด	-	๑๖๕,๒๔๐	-	-	๑๓,๗๗๐
๒๐	นายจักรกฤษณ์ สมาน	ม.๖	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๖๐,๐๘๐	-	-	๑๓,๓๔๐
๒๑	นายทักษิณ คำแพงดี	ม.๓	ทั่วไป	คนสวน	-	ทั่วไป	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๒	นางบุญเลิศ ประกอบผล	ม.๓	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๓	นายสัญญา หลวงไชย	ปวช.	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๔	นายรณชัย ปรองดอง	ม.๓	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๕	นายดุสิต จุ่นเป้า	ป.๖	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	กองคลัง											
๒๖	นางพฤกศร พึ่งไทย	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔,๑๘๐
๒๗	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นายวิศณุพงษ์ ภูเดช	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๔,๐๓๐
๒๙	น.ส.ไข่มุก จันทบุปผา	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๑๗,๔๗๐
๓๐	-	-	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	(ยุบเลิก)
๓๑	น.ส.ธมกร เกษมสุข	ปวส.	ภารกิจ	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	ภารกิจ	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๗๕,๕๒๐	-	-	๒๒,๙๖๐
๓๒	น.ส.สุพรรณี เนตรวงค์	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	ภารกิจ	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๒๓๘,๖๘๐		-	๑๙,๘๙๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๓๓	น.ส.นวพร เสงี่ยมกลาง	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.จพง.พัสดุ	-	ภารกิจ	ผช.จพง.พัสดุ	-	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๑๘,๐๖๐
๓๔	น.ส.อมรรัตน์ ดิษฐ์คีรี	ปวส.	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๙๒,๙๖๐	-	-	๑๖,๐๘๐
๓๕	นายชัชวาล พันธุ	ม.๓	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๑,๓๘๐
	กองช่าง											
๓๖		ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๓๗	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๘	-	ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๙	-	ปวส.	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๐	-	ปวส.	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๑	นายพิษณุ ธัญญเจริญ	ปวส.	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๐,๘๔๐	-	-	๑๕,๐๗๐
๔๒	น.ส.ชนัญชิดา รัตนวาร	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๘๑,๘๐๐	-	-	๑๕,๑๕๐
๔๓	นายเศกสันต์ พรรณโรจ	ปวส.	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๒๐๙,๒๘๐	-	-	๑๗,๔๔๐
๔๔	นายอยุธยา กงทอง	ป.๖	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๔๕	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔๖	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๔๗	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๘	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ	อนุปริญญา	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๙๔,๘๘๐	-	-	๑๖,๒๔๐
๔๙	-	-	ภารกิจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	ภารกิจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๕๐	นายทองสุข แก้วขาว	ป.๖	ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๕๑	นายทองแดง พะชะ	ป.๖	ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๕๒	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๕๓	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๔	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๕	-	-		ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-				รอการจัดสรร
๕๖	-	-		ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-				รอการจัดสรร
๕๗	-	-		ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-				รอการจัดสรร
๕๘	นางบัลลังก์ รัตนวาร	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	ชำนาญการพิเศษ	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	ชำนาญการพิเศษ	๕๒๙,๙๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๔,๑๖๐
๕๙	น.ส.อภินันท์ จันทร์ศรีทอง	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	ชำนาญการ	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	ชำนาญการ	๔๗๕,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙,๖๔๐
๖๐	นางมะลิ สิงห์สมบัติ	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	ชำนาญการ	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	ชำนาญการ	๔๑๔,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๕,๓๘๐
๖๑	นางปรัศนีย์ ม่วงต๊ะ	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๒๔๐	-	-	๒๘,๕๒๐
๖๒	น.ส.ลัดดา หลวงไชย	ปวช.	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๐๐,๒๘๐	-	-	๑๖,๖๙๐
๖๓	-	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยครผู้ช่วย	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยครผู้ช่วย	-	-	-	-	(ยุบเลิก)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๖๔	นางประมวล แก่นคำ	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๗,๒๔๐	-	-	๑๒,๒๗๐
๖๕	น.ส.อัจฉรา หลวงไชย	อนุปริญญา	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๑,๓๘๐
๖๖	น.ส.บัณฑิตา รัตนวาร	ปริญญาตรี	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๖๗	น.ส.อรดี เนตรวงค์	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓๓๒,๕๒๐	-	-	๒๗,๗๑๐
๖๘	น.ส.เกสรา บุญชู	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๑๖,๘๘๐
๖๙	น.ส.นาตยา ใจมนต์	อนุปริญญา	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๓,๙๒๐
๗๐	นางอรนุช ปลั่งกลาง		ทั่วไป	แม่บ้าน	-	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๗๑	นางกิตติมา จารุธำรง		ทั่วไป	แม่บ้าน	-	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๗๒	น.ส.นงนุช เอกนิกร		ทั่วไป	แม่บ้าน	-	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๗๓	น.ส.มัณฑญา ทองยัง	-	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๑๘,๒๐๐
								รวม	๑๔,๔๑๙,๔๔๐			

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่นและทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ

พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลด่านชุมพล 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. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล
ที่ ๒๕๑ /๒๕๖๙

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

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๐ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การ

/๒.คณะกรรมการ

บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายกมล กิจจานนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๗๐-๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด
วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ผู้มาประชุม

๑. นายกมล กิจจานนท์	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล	ประธานกรรมการ
๒. นายบัญชา คงชู	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล	กรรมการ
๓. นางพฤกศร พึ่งไทย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางบัลลังก์ รัตนวาร	ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาววาสนา สง่างาม	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางวิรวรรณ บุญครอง	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาววราภรณ์ พรมมา	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกการประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทำหน้าที่ประธาน ได้เปิดประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> **เรื่อง เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานกรรมการ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ที่ ๒๕๑ /๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๑.๕ อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๗ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๑๐นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน

และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็น ด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้อง ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓.บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในระหว่างดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตาม ข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบคุณภาพของงาน ความยุ่งยากวับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายความเดือดร้อนของประชาชนภายในพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเปรียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังคาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้อถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หริอเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยนำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ และเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่มท.๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ เพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนข้าราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนปละขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาส ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดให้ส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) หนังสือ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๖/ว ๘๖ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๖/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๓ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อปรับปรุงตำแหน่งสำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

๔.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามกำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. สำหรับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

๔.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ได้ โดยให้แสดงเพียงเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดจำนวนตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดไว้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการนั้น ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๔.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ใน ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษระหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ได้โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย การที่กำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้ ส่วนราชการนั้นจะต้องมีจำนวนและกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเหี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ หเมมีการปรับหรือเกลี่ยอัตรากำลังของพนักงานจ้างโดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใด ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้กำหนดชื่อตำแหน่งเป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยสามารถกำหนดชื่อตำแหน่งให้ถูกต้องตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ และเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องและตรงกันต่อไป

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือบุคลากรสนับสนุนการสอนที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้แต่กรณี

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กกระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว" สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อม

เลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

โดยให้ถือปฏิบัติการตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดพเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔.๕.๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๔.๕.๖ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๙ และแก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕.๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ

องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

๔.๕.๘) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๕.๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานศึกษา ระดับต้น – สูง

๔.๕.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๙ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของ ปีที่หนึ่ง(๒๕๗๐) ปีที่สอง(๒๕๗๑) และปีที่สาม(๒๕๗๒) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยให้คำนึงถึงประเภท ตำแหน่ง และสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะ หากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อน ระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เดี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔-๔

๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์และนักฉุกเฉินการแพทย์)

๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๘๒ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (นักสาธารณสุข)

๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (นักจิตวิทยา)

๗.ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้นเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน ตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒๑) ลงวันที่๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ.๒๕๖๙ (บัญชี๖) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งว่างในรอบปีงบประมาณใหม่หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย

๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒๑) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ.๒๕๖๙ (บัญชี ๖)

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตราร้อยละ ๖ หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท และมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดกรอบตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนเหนือจากเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นนอกจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือบุคลากรสนับสนุนการสอนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง การกำหนดอัตรา

เงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ.รับรอง และการกำหนดอัตราเงินเดือนชดเชยและจำนวนเงินที่ได้รับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น คูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ ค.ศ.๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสองคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุรสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ.๒๕๖๘ และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทัวไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนัดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วย

นักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายโดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นจำนวนเต็มสิบ

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินราบได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแมนก่อนได้รับจากการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ การกำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานผู้สูงอายุ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ดำเนินการดังนี้

๗.๗.๑ ชื่อตำแหน่งพนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทางให้นำชื่อสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมากำหนด เช่น พนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทางด้านการเจ้าหน้าที่ พนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทางด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทางด้านวิชาการเงินและบัญชี พนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทางด้านปฏิบัติงานโยธา พนักงผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะทางด้านปฏิบัติงานสาธารณสุข เป็นต้น

๗.๗.๒ ชื่อตำแหน่งพนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เช่น พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิด้านการเงินการคลัง พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิด้านช่าง พนักงานสูงอายุทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุข เป็นต้น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบันทึกข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานผู้สูงอายุในเอกสารคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้คำนวณค่าใช้จ่ายจากการจ้างพนักงานผู้สูงอายุมาคำนวณรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗.๘ กรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและระเบียบที่กำหนดไว้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

๗.๘.๑ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ของอัตราของฐานในการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งอยู่จริง

๗.๘.๒ ลูกกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนเต็มขั้น

โดยให้ประมาณการพาะปีแรก เพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.๙ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี (กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ประมาณการไว้ไม่น้อยกว่าค่าใช้จ่ายปีงบประมาณที่ผ่านมาได้)

๗.๑๐ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามที่ประมาณการไว้ด้วย

ทั้งนี้ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ.๒๕๖๙ (บัญชี๖) อยู่ระหว่างเสนอประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาลงนามในประกาศเพื่อให้มีผลบังคับใช้ และกรณีประกาศ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังกวัด และ ก.เมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ.๒๕๖๙ (บัญชี) อยู่ระหว่างเสนอประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาลงนามเพื่อให้มีผลบังคับใช้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การประมาณการภาระค่าใช้จ่ายของค่าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ก่อนนำไปคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแนวทางที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับลูกจ้างประจำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการเพิ่มขึ้น ๑ ขั้น ก่อนนำไปคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๘.๑ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๘.๒ ประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๘.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔)ประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตราและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ และแก้ไขเพิ่มเติม

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่

เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีการละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานปฏิบัติ(ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งที่เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าว ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขอยุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่ง ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหา หรือข้อใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสถ.ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยพิจารณายุบเลิกตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนังงานจ้างไม่สามารถปรับเกลี่ยได้

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ ๒๕๗๓-๒๕๗๕) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๒

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม

๒. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๓. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวามคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๔. หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔

๖. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๘) พ.ศ.๒๕๖๕

๗. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖)

๘. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๘

๙. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑๐.ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑๑.หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓

๑๒.หนังสือสำนัก ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑๓.หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๓๒/๑๐๗๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หารือการปรับปรุงหรือการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

๑๔.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใดที่มีผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณีมีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น การกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มใหม่ การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง กรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัดตราด หรือก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจาณาด้วย และมิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปค่างาน ริมาณงานคุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ ยกเว้น การกำหนดตำแหน่งหรือโครงการส่วนราชการในปัจจุบันไม่เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและแนวทางปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว ให้ดพเนินการให้ถูกต้องในคราวเดียวกับการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก. อบต.ที่มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และ

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก. อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ การกำหนดชื่อตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไปให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๑๖.๖/ ว ๔ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทรงคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบและปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคา ๒๕๖๕

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบตำแหน่ง หรือการอื่นได้ที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง และให้ระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ เท่าใด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. หรือ ก.เมืองพัทยา ในการประชุมครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบหรือวงรอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด่านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำกำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้นได้

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้อราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓

มติที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๓ **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่าน (ถ้ามี)**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดวัดตราด

ประธานกรรมการ นายกมล กิจจานนท์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐–๒๕๗๒ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล แบ่งการบริหารงานเป็น ๕ กอง คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง อันจะส่งผลให้คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดผมขอให้เลขานุการเป็น ผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ

นางสาววาสนา สง่างาม ทำหน้าที่เลขานุการ ชี้แจง

กรณีมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มใหม่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้พิจารณาในรายละเอียดของภาระค่าใช้จ่าย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปีเป็นสำคัญ ในการบริหารงานบุคคลจะปฏิบัติภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เป็นสำคัญ (หนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/๑๔๖๗๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น และขอให้คณะกรรมการทุกท่าน ชี้แจงในรายละเอียดของอัตรากำลังในแต่ละกองเพื่อขอมติที่ประชุม ต่อไป

นางสาววาสนา สง่างาม กรรมการ/เลขานุการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด ภารกิจหน้าที่แบ่ง ตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานบริหารงานบุคคล

๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๔. งานนิติกร

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. งานกิจการสภา

๗. งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๘. งานพัฒนาชุมชน

๙. งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

จะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด มีทั้งหมด ๙ ภารกิจ แต่มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างผู้รับผิดชอบไม่สอดคล้องกับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ อีกทั้งการจากวิเคราะห์ศึกษากำลังคนภารกิจและปริมาณงาน ได้กำหนดเกินความเหมาะสมต่ออัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ดังนั้นจึงเห็นควรกำหนดภารกิจหน้าที่บางภารกิจเพิ่มเพื่อให้เกิดความชัดเจน คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการเช่นเดิมหรือไม่

ที่ประชุม **-มีมติเห็นชอบให้คงไว้เช่นเดิม-**

เพื่อให้สอดคล้องต่อการกำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล กล่าวคือ สำนักปลัด มีภารกิจที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนมากจำเป็นต้องมีอัตรากำลังปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และความต้องการของท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล อำเภอ จังหวัดและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐ รองรับนโยบายของรัฐบาล จึงกำหนดอัตราตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา มีรายละเอียดที่แจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอมติที่ประชุมดังนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล ครองตำแหน่ง ๓ อัตรา</u>

๑. ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) บริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง

๒. ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ

๓. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ

<u>พนักงานส่วนตำบลว่าง ๖ อัตรา</u> ดังนี้

๑. ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) บริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๒. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๓. ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

๔. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

๕. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

๖. ตำแหน่งนิติกร ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

หัวหน้าสำนักปลัด - ขอยุบเลิก นักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ - ชำนาญการ ๑ อัตรา เนื่องจากยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

- ขอกำหนด เพิ่ม ตำแหน่งนิติกร ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ - ชำนาญการ เพิ่ม ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อ จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวกับวินัยพนักงานและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ ทำให้มีความจำเป็นต้องมีข้าราชการสายวิชาการมารับผิดชอบภารกิจงาน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความชำนาญในวิชาการกฎหมาย

ลูกจ้างประจำ ครองตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

พนักงานจ้างทั้งหมด ๑๖ มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๓. ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๔. ตำแหน่งผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์
๕. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา
๖. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ว่าง)
๙. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)
๑๐. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
๑๑. ตำแหน่งคนสวน
๑๒. ตำแหน่งแม่บ้าน
๑๓. ตำแหน่งคนงาน ๓ อัตรา

พนักงานจ้าง มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
ขอยุบเลิกเนื่องจากยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

นางสาววาสนา สง่างาม กรรมการ/เลขานุการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดิฉันขอมติที่ประชุมด้วยค่ะ

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

นางพฤกศร พึ่งไทย กรรมการ ผู้อำนวยการกองคลัง

ความต้องการกำลังคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการวาง แผนการใช้กำลังคนและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการและเพื่อให้การบริหารงานของกองคลังเกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ คงเดิมทุกอัตราและในส่วนของโครงสร้างกองคลังตามแผนภูมิโครงสร้างคงเดิม

๑. งานการเงิน

๒. งานบัญชี

๓. งานพัฒนารายได้

๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

เพื่อให้สอดคล้องต่อการกำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังที่สามารถปรับเกลี่ยได้ กล่าวคือ กองคลัง มีอัตราตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา มีรายละเอียดที่แจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอมติที่ประชุมดังนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๓ อัตรา</u> ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น

๒. ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

๔. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

๕. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

ผู้อำนวยการกองคลัง - ขอยุบเลิก เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน ๑ อัตรา เนื่องจากยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

<u>พนักงานจ้าง มีผู้ครองตำแหน่ง ๕ อัตรา</u> ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๔. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๕. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

นางบังลังก์ รัตนวาร กรรมการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง

ความต้องการกำลังคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการวาง แผนการใช้กำลังคนและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการและเพื่อให้การบริหารงานของกองช่างเกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ คงเดิมทุกอัตราและในส่วนของโครงสร้างกองช่าง ดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง

๒. งานควบคุมอาคาร

๓. งานสาธารณูปโภค

๔. งานผังเมือง

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

ได้พิจารณาแล้ว กรณีคณะกรรมการได้แจกเอกสารการขอความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้แล้ว มีอัตรากำลังของกองช่าง จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล ว่าง ๓ อัตรา ดังนี้</u>

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๒. ตำแหน่งวิศวกรรมโยธา ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

๓. ตำแหน่งนายช่างโยธา ประเภททั่วไป ระกับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

<u>พนักงานจ้าง มีผู้ครองตำแหน่ง ๔ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา ดังนี้</u>

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๒ อัตรา (ว่าง)

๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๔. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)

๕. ตำแหน่งคนงาน

ผู้อำนวยการกองช่าง มีความประสงค์กำหนดตำแหน่งวิศวกรรมโยธา ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ เพิ่ม ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) เนื่องจากมีความจำเป็นในการกำหนดจำนวนตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างราชการที่กำหนดไว้ ขอมติที่ประชุมด้วยค่ะ

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

นางสาววาสนา สง่างาม กรรมการ นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

ได้วิเคราะห์และศึกษากำลังคนภารกิจ และปริมาณตามโครงการการแบ่งส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตามภารกิจที่ต้องปฏิบัติแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสมต่อภารกิจ หน้าที่ และปริมาณงานต่างๆ ตามแผนภูมิโครงการสร้างที่ได้แจกให้ทุกท่านแล้ว ความต้องการกำลังคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการวาง แผนการใช้กำลังคนและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการและเพื่อให้การบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ คงเดิมทุกอัตราและในส่วนของโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตามแผนภูมิโครงสร้างคงเดิม ซึ่งมีรายละเอียดตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่าง ๔ ตำแหน่ง</u>

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น

๒. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

๔. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ - มีความประสงค์กำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา ดังนี้

๑) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) เนื่องจากมีความจำเป็นในการกำหนดจำนวนตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างราชการที่กำหนดไว้ ขอมติ ที่ประชุมด้วยค่ะ

<u>พนักงานจ้าง อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ดังนี้</u>

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๒. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ว่าง)

๓. ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ๒ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา</u>

๑. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) ขอยุบเลิกเนื่องจากยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ขอมติที่ประชุมด้วยค่ะ

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๒. งานส่งเสริมสุขภาพ

๓. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

นางบัลลังก์ รัตนวาร กรรมการ ครูชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอชี้แจงดังนี้

<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีอัตรากำลังและโครงสร้างของกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ยังคงเดิม แบ่งเป็น ๓ ภารกิจงาน ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. งานกิจการโรงเรียน

(รายละเอียดดังโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เพื่อให้สอดคล้องต่อการกำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) กล่าวคือ กองการศึกษาฯ มีอัตราตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา มีรายละเอียดที่แจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอมติที่ประชุมดังนี้

มีตำแหน่งตามภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่มีดังต่อไปนี้เป็นดังนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</u>

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๒. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - มีความประสงค์กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา ดังนี้

๑) ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) เนื่องจากมีความจำเป็นในการกำหนดจำนวนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามโครงสร้างราชการที่กำหนดไว้ และขอมติ ที่ประชุมด้วยค่ะ

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

<u>พนักงานครู ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีผู้ครองตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้</u>

๑. ตำแหน่ง ครู อันดับ ค.ศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ครู อันดับ ค.ศ.๒ จำนวน ๒ อัตรา

<u>พนักงานจ้างมีผู้ครองตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้</u>

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๓. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๓ อัตรา *ใช้เงินอุดหนุน ๑ อัตรา

๔. ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ) ๒ อัตรา *ใช้เงินอุดหนุน ๑ อัตรา

๖. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา

๗. ตำแหน่งแม่บ้าน ศพด. ๓ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง มีอัตราว่าง ๑ อัตรา</u>

ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ) ๑ อัตรา ขอยุบเลิกเนื่องจากยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

ขออนุญาตชี้แจงเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้ อปท.ทุกแห่งที่มี ศพด.อยู่ในความรับผิดชอบ เพิ่มเติมอัตราตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่ากับจำนวน ศพด.ที่มี โดยจะดำเนินการสรรหาต่อเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สำนักงบประมาณจัดสรรอัตราตำแหน่งและงบประมาณลงมาก่อนเท่านั้นซึ่งไม่กระทบต่องบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่นแต่อย่างใด ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด่านชุมพล	๑ อัตรา
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับทิมสยาม	๑ อัตรา
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองแสง-ปะเดา	๑ อัตรา

ซึ่งตำแหน่ง ๓ อัตรานี้ รอกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรอัตราตำแหน่งมาให้ จึงจะดำเนินการสรรหาได้ ขอมติที่ประชุมด้วยค่ะ

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ-

นางวาสนา สง่างาม กรรมการ/เลขานุการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ แจ้งเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ในวันนี้ และ **ได้สรุปผลการพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ดังนี้**

๑. โครงสร้างและสถานะส่วนราชการคงเดิม ทั้งหมด ๕ กอง ดังนี้

สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

๒. การกำหนดตำแหน่ง มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มรวม ๖ อัตรา ยุบเลิก ๓ อัตราตำแหน่ง

๑. สำนักปลัด ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๑.๑ นักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ (ปก./ชก.)

๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพิ่ม ๑ อัตรา

๑.๓ นิติกร ประเภทวิชาการ (ปก./ชก.)

๒. กองคลัง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๒.๑ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง./ปง.)

๓. กองช่าง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ อัตรา

๓.๑ วิศวกรรมโยธา (ปก./ชก.)

๔. กองสาธารณสุข กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๓ อัตรา

๔.๑ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

๔.๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)

๔.๒ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง).

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยุบเลิกพนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๕.๑ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)

กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๒ อัตรา

๕.๒ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

๕.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)

ตามรายละเอียด ดังนี้

(หน้าถัดไป)

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
๑	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	นายบัญชา คงชู	
๒	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	ว่าง	
	สำนักปลัด				
๓	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	ว่าง	
๔	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ว่าง	
๕	**๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑**	**นักทรัพยากรบุคคล**	**ปก./ชก.**	**ว่าง**	**ขอยุบเลิก**
๖	**๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑**	**นิติกร**	**ปก./ชก.**		**ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม**
๗	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	น.ส.วาสนา สง่างาม	
๘	๑๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	ว่าง	
	ลูกจ้างประจำ				
๙	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		นางวิรวรรณ บุญครอง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๐	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	น.ส.ภัสนันท์ แซ่ชิ้ม	
๑๑	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	นางสายรุ้ง เสี่ยมกลาง	
๑๒	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	น.ส.วราภรณ์ พรมมา	
๑๓	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	คุณวุฒิ	น.ส.อ้อมทิพย์ แพแสง	
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	นางกฤษณะ ยิ้มละมัย	
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.สุนิสา ซื่อพร้อม	
๑๖	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	นายปัญญา เรืองครุฑ	
๑๗	-	ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	คุณวุฒิ	น.ส.สุภาวดี ปรางศรี	
๑๘	**-**	**ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์**	**คุณวุฒิ**	**ว่าง**	**ขอยุบเลิก**
๑๙	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	นายธวัช จันทร์หอม	
๒๐	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายจักรกฤษณ์ สมาน	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๑	-	คนสวน	ทั่วไป	นายทักษิณ คำแพงดี	
๒๒	-	แม่บ้าน	ทั่วไป	นางบุญเลิศ ประกอบผล	
๒๓	-	คนงาน	ทั่วไป	นายสัญญา หลวงไชย	
๒๔	-	คนงาน	ทั่วไป	นายรณชัย ปรองดอง	
๒๕	-	คนงาน	ทั่วไป	นายดุสิต จุ่นเป้า	
	กองคลัง				
๒๖	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	นางพฤกศร พึ่งไทย	
๒๗	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	ว่าง	
๒๘	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	นายวิศณุพงษ์ ภูเดช	
๒๙	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	น.ส.ไข่มุก จันทบุปผา	
๓๐	**๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**	**ปง./ชง.**	**ว่าง**	**ขอยุบเลิก**

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	น.ส.ธมกร เกษมสุข	
๓๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	น.ส.สุพรรณี เนตรวงค์	
๓๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	น.ส.นวพร เสงี่ยมกลาง	
๓๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.อมรรัตน์ ดิษฐ์คีรี	
๓๕	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายชัชวาล พันธุ	
	กองช่าง				
๓๖	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ว่าง	
๓๗	**๑๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑**	**วิศวกรโยธา**	**ปก./ชก.**		**ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม**
๓๘	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ว่าง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๙	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	ว่าง	
๔๐	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	ว่าง	
๔๑	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	นายพิษณุ ธัญญเจริญ	
๔๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.ชนัญชิดา รัตนวาร	
๔๓	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายเศกสันต์ พรรณโรจ	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๔๔	-	คนงาน	ทั่วไป	นายอยุธยา กงทอง	
	กองสาธารณสุขฯ				
๔๕	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	ว่าง	
๔๖	**๑๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑**	**นักวิชาการสาธารณสุข**	**ปก./ชก.**		**ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม**
๔๗	**๑๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานธุรการ**	**ปง./ชง.**		**ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม**
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๔๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ	
๔๙	**-**	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา**	**ทักษะ**	**ว่าง**	**ขอยุบเลิก**
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๕๐	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	นายทองสุข แก้วขาว	
๕๑	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	นายทองแดง พะชะ	
	กองการศึกษาฯ				
๕๒	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	ว่าง	
๕๓	**๑๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑**	**นักวิชาการศึกษา**	**ปก./ชก.**		**ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม**
๕๔	**๑๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**	**ปง./ชง.**		**ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม**
๕๕	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	
๕๖	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	
๕๗	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งใ	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
๕๘	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	ชพ.	นางบัลลังก์ รัตนวาร	
๕๙	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	ชก.	น.ส.อภินันท์ จันทร์ศรีทอง	
๖๐	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	ชก.	นางมะลิ สิงห์สมบัติ	
๖๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	นางปรัศนีย์ ม่วงต๊ะ	
๖๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	น.ส.ลัดดา หลวงไชย	
๖๓	-	**ผู้ช่วยครูผู้ช่วย**	**คุณวุฒิ**	**ว่าง**	**ขอยุบเลิก**
๖๔	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	นางประมวล แก่นคำ	
๖๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	น.ส.อัจฉา หลวงไชย	
๖๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	น.ส.บัณฑิตา รัตนวาร	
๖๗	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	น.ส.อรดี เนตรวงค์	
๖๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.เกสรา บุญชู	
๖๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	น.ส.นาตยา ใจมนต์	
๗๐	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านด่านชุมพล	ทั่วไป	น.ส.อรนุช ปลั่งกลาง	
๗๑	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านคลองแสง-ปะเดา	ทั่วไป	น.ส.นงนุช เอกนิกร	
๗๒	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านทับทิมสยาม	ทั่วไป	นางกิตติมา จารุธำรง	
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๗๓	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	น.ส.มัณฑญา ทองยัง	

๓. อัตรากำลังเดิม ๖๗ อัตรา เพิ่ม ๖ อัตรา รวมจำนวนอัตราทั้งสิ้น ๗๓ อัตรา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รายละเอียดดังเอกสารการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย)

๑.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประมาณการข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้
จำนวน ๔๐,๙๐๐,๐๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รายจ่ายจริง)

๑.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้
จำนวน ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ประมาณการข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้
จำนวน ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๙ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ ชี้แจงแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม
๑	มีการประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร/พนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี (๓ เดือน ๑ ครั้ง)
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่ ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน
๔	สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี หรือตามความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกสภา อบต. อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง/คน
๖	กำหนดแนวทางให้พนักงานส่วนตำบลที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรได้รับทราบร่วมกัน
๗	เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นร่วมหรือจัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน
๘	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานกลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร./ประชาคมหมู่บ้าน ฯลฯ

มติที่ประชุม **เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

นางสาววาสนา สง่างาม **กรรมการ/เลขานุการ** เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและการจัดแผนอัตรากำลัง เห็นสมควรที่จะดำเนินการกำหนดให้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จึงให้ทุกท่านทบทวนประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งอยู่ในแผนอัตรากำลังฉบับเดิมว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือต้องการปรับปรุงในส่วนใดข้อใดบ้าง

ประธานกรรมการ **๓.๓ ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล**

จึงจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม

และจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. **ประกาศคุณธรรมจริยธรรมสำหรับข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้**

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

มติที่ประชุมเห็นชอบเอกฉันท์ เนื่องจากเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ครอบคลุมในทุกมิติแล้ว จึงมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ประธานกรรมการ ให้นำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล และประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล บรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.(๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบรู้ สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักธรรมาภิบาลโดยเคร่งครัด

ประธานกรรมการ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป จึงถือให้ข้าราชการพนักงานทุกท่านถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด และฝ่ากประชาสัมพันธ์ให้รับทราบโดยทั่วกัน

มติที่ประชุมเห็นชอบเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ประธานกรรมการฯ มีกรรมการท่านใดจะเสนอญัตติให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

ลงชื่อ ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาววาสนา สง่างาม)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ประธานกรรมการ

คำรับรอง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล
เกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จะไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบของ
เงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570
ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ณ วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ.2569

1. สภาได้อนุมัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เป็นเงิน 46,000,000 บาท
2. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นเงิน 17,145,460 บาท (คิดเป็นร้อยละ 37.27)
3. ตามกรอบอัตรากำลัง 65 อัตรา แยกเป็น
   3.1 พนักงานส่วนตำบล 21 อัตรา (มีผู้ครอง 6 อัตรา + ว่าง 15 อัตรา)
   3.2 พนักงานครู 3 อัตรา (มีผู้ครอง 3 อัตรา) ผอ.ศพด. 3 อัตรา(ว่าง)
   3.2 ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา(มีผู้ครองตำแหน่ง)
   3.3 พนักงานจ้าง 40 อัตรา(มีผู้ครอง 38 อัตรา + ว่าง 6 อัตรา)
4. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปีงบประมาณ 2570 เฉพาะมีผู้ครองตำแหน่ง เป็นเงิน 10,409,040 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.62

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล
ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล 6 อัตรา ดังนี้

1. ตำแหน่งนิติกร (ปก./ชก.) สังกัดสำนักปลัด เพิ่ม 1 อัตรา

กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้าง ดังนี้

2. ตำแหน่งวิศวกร (ปก./ชก.) สังกัดกองช่าง เพิ่ม 1 อัตรา
3. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพิ่ม 1 อัตรา
4. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพิ่ม 1 อัตรา
5. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพิ่ม 1 อัตรา
6. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพิ่ม 1 อัตรา

ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา ดังนี้

1. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สังกัดสำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) สังกัดกองคลัง จำนวน 1 อัตรา

ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง 3 อัตรา ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(ภารกิจ) สังกัดสำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 อัตรา
3. ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 1 อัตรา

ขอรับรองต่อคณะอนุกรรมการตรวจสอบการขอปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด หากได้รับความเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าวขึ้นใหม่ และเมื่อสิ้นสุดงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจะไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบ (18,400,000 บาท) ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

.....**ผู้รับรอง**

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

.....**ผู้รับรอง**

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๙ ตำแหน่ง ยุบเลิก ๕ ตำแหน่ง ดังนี้
๑	**<u>สำนักปลัด</u>** <u>กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล</u> เพิ่ม ๑ อัตรา ๑. นิติกร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวการพิจารณา วินิจฉัย ปัญหากฎหมาย ร่าง และ พิจารณาตรวจร่างขอบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีการสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย จึงขอกำหนดตำแหน่ง นิติกร เพิ่ม ๑ อัตรา <u>ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานตำบล</u> ๑ อัตรา ๒. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้เกิน ๑ ปี และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากร <u>ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑ อัตรา ๓. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากร
๒	**<u>กองคลัง</u>** <u>ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานตำบล</u> ๑ อัตรา ๑. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากร
๓	**<u>กองช่าง</u>** <u>กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามโครงสร้าง เพิ่ม</u> ๑ อัตรา ๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานทางวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและสถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธา ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพิ่ม ๑ อัตรา
๔	**<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** <u>กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามโครงสร้าง เพิ่ม</u> ๒ อัตรา ๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาล และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานด้านการสาธารณสุขวัดและ

	ประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทสควบคุมติดตามผลงานด้านสาธารณสุขการสอนและอบรมด้านสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เพิ่ม ๑ อัตรา <u>ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑ อัตรา ๓. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากร
๕	**<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** <u>กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามโครงสร้าง เพิ่ม</u> ๒ อัตรา ๑. กำหนดพนักงานส่วนตำบล นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยหลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่างๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัยและการพัฒนาหนังสือแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตราฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้หรือจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการและแก้ไขปัญหาขัดข้องต่างๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่างๆ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่แผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารโรงเรียน งานบริหารวิชาการ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เพิ่ม ๑ อัตรา ๒. กำหนดพนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการการศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง <u>ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑ อัตรา ๔. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากร

	ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๖	**ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ตั้งไว้ ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท** **ก่อนปรับ** งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษฯ ๑๖,๐๓๒,๘๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๕ **หลังปรับ** งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษฯ ๑๗,๑๔๕,๔๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๗ ค่าใช้จ่ายเฉพาะมีผู้ครองตำแหน่ง เป็นเงิน ๑๐,๔๐๙,๐๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๒ **ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท** งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษฯ ๑๖,๔๗๔,๒๔๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๑ **ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ตั้งไว้ ๔๐,๙๐๐,๐๐๐ บาท** **จ่ายจริง** งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษฯ ๑๐,๑๔๓,๘๙๕.๗๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐

(ลงชื่อ).....
(นายบัญชา คงชู)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

(ลงชื่อ).....
(นายกมล กิจจานนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๑

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง และ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๑	สำนักปลัด	นิติกร ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	กำหนดใหม่ ๑ อัตรา	-เนื่องจากไม่มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และ พิจารณาตรวจร่างขอบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง	๒๑/๑๐	๔/๓	-/-	๑/๑๕	-/-	ไม่อยู่	
๒	สำนักปลัด	นักทรัพยากรบุคคล ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ยุบเลิก ๑ อัตรา	เนื่องจากไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้เกิน ๑ ปี และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง	๒๑/๑๐	๔/๓	-/-	๑/๑๕	-/๑	อยู่	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

.....

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๑

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ลำดับที่	ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง และ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๓	สำนักปลัด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ยุบเลิก ๑ อัตรา	-เนื่องจากเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง	๒๑/๑๐	๔/๓	-/-	๑/๑๕	-/-	อยู่	
๔	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ยุบเลิก ๑ อัตรา	-เนื่องจากจำเป็นต้องขอยุบเลิกเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น	๒๑/๑๐	๔/๑	๑/-	๕/-	-/๑	อยู่	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

.....

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๑

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ลำดับที่	ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง และ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ยุบเลิก ๑ อัตรา	- ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะแบบอัดท้าย หมายเลขทะเบียน ๘๐-๗๔๕๙ ตราด นำขยะมูลฝอยไปทำลาย พร้อมดูแลรักษาทำความสะอาดรถให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น	๒๑/๑๐	๑/๑	-/-	-/๓	-/-	อยู่	
๖	กองศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ยุบเลิก ๑ อัตรา	-เนื่องจากเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง	๒๑/๑๐	๖/๓	๓/-	-/๑๐	-/๕	อยู่	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

.....

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๒

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
๑	สำนักปลัด	นิติกร ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ อัตรา	นิติกร ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	สำนักปลัด	กำหนดเพิ่มเพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวการพิจารณา วินิจฉัย ปัญหากฎหมาย ร่าง และ พิจารณาตรวจร่างขอบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ไม่อยู่	
๒	สำนักปลัด	นักทรัพยากรบุคคล ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ยุบเลิก ๑ อัตรา	นักทรัพยากรบุคคล ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	สำนักปลัด	ขออนุมัติยุบเลิก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น	อยู่	
๓	สำนักปลัด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ยุบเลิก ๑ อัตรา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	สำนักปลัด	ขออนุมัติยุบเลิก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น	อยู่	
๔	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ยุบเลิก ๑ อัตรา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	กองคลัง	ขออนุมัติยุบเลิก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น	อยู่	
๕	กองสาธารณสุขฯ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ยุบเลิก ๑ อัตรา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	กองสาธารณสุขฯ	ขออนุมัติยุบเลิก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น	อยู่	
๖	กองการศึกษา ฯ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ยุบเลิก ๑ อัตรา	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	กองการศึกษา ฯ	ขออนุมัติยุบเลิก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น	อยู่	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

.....

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่อนุมัติยุบเลิกเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

(๑) สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ๒๕ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ 1 อัตรา และขอยุบเลิก 1 อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.) บท.กลาง	ไม่ว่าง	-	-	บัญชา
๒	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)บท.ต้น	ว่าง	-	-	-
๓	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) อท.ต้น	ว่าง	-	-	-
๔	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	-
๕	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	ไม่ว่าง	-	-	วาสนา
๖	**๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑**	**นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)**	**ว่าง**	**ยุบเลิก**	**๑**	**ยุบเลิก**
๗	๑๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก.)	ไม่ว่าง	-	-	-
๘	**๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑**	**นิติกร (ปก./ชก.)**	**ว่าง**	**กำหนดใหม่**	**๑**	**ขอกำหนดใหม่**
		ลูกจ้างประจำ				
๙	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	วิรวรรณ
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๐	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	ภัสนันท์
๑๑	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	สายรุ้ง
๑๒	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	วราภรณ์
๑๓	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	ไม่ว่าง	-	-	อ้อมทิพย์
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	กฤษณะ
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	สุนิสา
๑๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ไม่ว่าง	-	-	สุภาวดี
๑๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	ธวัช
๑๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	-	ปัญญา
๑๙	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	จักรกฤษณ์
๒๐	**-**	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์**	**ว่าง**	**ยุบเลิก**	**๑**	**ยุบเลิก**
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๑	-	แม่บ้าน	ไม่ว่าง	-	-	บุญเลิศ
๒๒	-	คนสวน	ไม่ว่าง	-	-	ทักษิณ
๒๓	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	สัญญา
๒๔	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	รณชัย
๒๕	-	คนงาน	ว่าง	-	-	ดุสิต

(๒) กองคลัง มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ๙ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) อท.ต้น	ไม่ว่าง	-	-	พฤกศร
๒	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	ไม่ว่าง	-	-	ไข่มุก
๓	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	ไม่ว่าง	-	-	วิษณุพงษ์
๔	**๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)**	**ว่าง**	**-**	**-**	**ยุบเลิก**
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	ศศิกานต์
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	ธมกร
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	สุพรรณี
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	อมรรัตน์

๙	-	**พนักงานจ้างทั่วไป** พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	ชัชวาล

(๓) กองช่าง มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๙ อัตรา ขอกำหนดใหม่ ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อท.ต้น	ว่าง	-	-	-
๒	**๑๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑**	**วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)**	**ว่าง**	**กำหนดใหม่**	**๑**	**ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง**
๓	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง	-	-	-
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๔	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง	-	-	-
๕	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง	-	-	-
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	ชนัญชิดา
๗	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	เศกสันต์
๘	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	พิษณุ
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๙	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	อยุธยา

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๗ อัตรา ขอกำหนดใหม่ ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ว่าง	-	-	-
๒	**๑๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑**	**นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)**	**ว่าง**	**กำหนดใหม่**	**๑**	**ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง**
๓	**๑๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)**	**ว่าง**	**กำหนดใหม่**	**๑**	**ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง**
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	ศรินทร์ทิพย์
๕	**-**	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา**	**ว่าง**	**ยุบเลิก**	**๑**	**ยุบเลิก**
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	ทองสุข
๗	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	ทองแดง

(๕) กองการศึกษา ฯ มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๒๑ อัตรา ขอกำหนดใหม่ ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษา)	ว่าง	-	-	-
๒	**๑๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑**	**นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)**	**ว่าง**	**กำหนดใหม่**	**๑**	**ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง**
๓	**๑๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)**	**ว่าง**	**กำหนดใหม่**	**๑**	**ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง**

๔	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ผอ.ศูนย์เด็กเล็กด่านชุมพล	ว่าง	-	-	-
๕	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ผอ.ศูนย์เด็กเล็กบ้านคลองแสง-ปะเดา	ว่าง	-	-	-
๖	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ผอ.ศูนย์เด็กเล็กบ้านทับทิมสยาม๐๑	ว่าง	-	-	-
		พนักงานครู				
๗	-	ครู ชำนาญการพิเศษ	ไม่ว่าง	-	-	บัลลังก์
๘	-	ครู ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	อภินันท์
๙	-	ครู คศ.๑	ไม่ว่าง	-	-	มะลิ
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๐	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	อรดี
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	เกสรา
๑๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	นาตยา
๑๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	-	ปรัศนีย์
๑๔	**-**	**ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)**	**ว่าง**	**ยุบเลิก**	**๑**	**ยุบเลิก**
๑๕	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	ลัดดา
๑๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	ประมวล
๑๗	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	อัจฉรา
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๘	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	บัณฑิตา
๑๙	-	แม่บ้าน (ศพด.ด่านชุมพล)	ไม่ว่าง	-	-	อรนุช
๒๐	-	แม่บ้าน (ศพด.บ้านคลองแสง-ปะเดา)	ไม่ว่าง	-	-	นงนุช
๒๑	-	แม่บ้าน (ศพด.บ้านทับทิมสยาม๐๑)	ไม่ว่าง	-	-	กิติมา

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ว่าง	-	-	มัณฑณา

.....ผู้กรอกข้อมูล

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) ก่อนปีจจุบัน ๑ ปี (บาท) ๒๕๖๙	(๒) ปีจจุบัน (บาท) ๒๕๗๐	(๓) จำนวนเงินที่เพิ่ม(บาท)	(๔) คิดเป็นร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล(บาท)	(๖) คิดเป็นร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ(บาท)	(๘) คิดเป็นร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รายจ่ายหมวดเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น(บาท)	(๑๓) คิดเป็นร้อยละ	
๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๖.๙๘	๗,๓๓๗,๑๐๐	๑๕.๙๕	๔๒๙,๑๒๐	๐.๙๓	๖,๖๙๗,๓๒๐	๑๔.๕๕	๑,๕๖๙,๓๒๐	๑๖,๐๓๒,๘๖๐	๓๔.๘๕	ก่อนปรับ
๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๖.๙๘	๗,๗๗๓,๙๐๐	๑๖.๘๙	๔๒๙,๑๒๐	๐.๙๓	๗,๒๒๗,๑๒๐	๑๕.๗๑	๑,๗๑๕,๓๒๐	๑๗,๑๔๕,๔๖๐	๓๗.๒๗	หลังปรับ +ร้อยละ ๒.๔๒

เปรียบเทียบให้เห็นว่าก่อนปรับปรุง ค่าใช้จ่ายร้อยละเท่าใดหลังปรับปรุงค่าใช้จ่ายร้อยละเท่าใด เพิ่มขึ้นหรือลดลง ร้อยละเท่าใด

(ลงชื่อ).....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ขออนุมัติกำหนดเพิ่มตำแหน่งนิติกร เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ศึกษาวิเคราะห์ กฎหมายระเบียบข้อบัญญัติ ข้อบังคับต่างๆ	๒๑๐๐	๑๘	๓๗๘๐๐	๐.๔๖
๒	วางแผนงานของหน่วยงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	๑๒๖๐	๑๐	๑๒๖๐๐	๐.๑๕
๓	ดำเนินการทางคดีต่างๆ สอบสวนข้อเท็จจริง สืบพยาน	๒๑๐๐	๓	๖๓๐๐	๐.๐๘
๔	การดำเนินการวินัยข้าราชการ การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบ	๑๒๖๐	๒	๒๕๒๐	๐.๐๓
	คุณธรรม กฎหมายปกครองที่เกี่ยวกับการบริหารราชการ				
๕	ขับเคลื่อนภารกิจเสริมสร้างความโปร่งใสขององค์กร	๑๒๖๐	๑๕	๑๘๙๐๐	๐.๒๓
รวม					**๐.๙๔**

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	วางแผนบุคลากร/อัตรากำลัง/บันทึกข้อมูลสารสนเทศ	๒๔๐	๒๔๐	๕๗๖๐๐	๐.๗๐
๒	วิเคราห์จำแนกตำแหน่ง ประเมินกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ	๑๒๐	๒๒๐	๒๖๔๐๐	๐.๓๒
๓	สรรหาเลือกสรรบุคคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติงาน	๙๐	๖๔	๕๗๖๐	๐.๐๗
๔	ศึกษารวบรวมข้อมูลการดำเนินการทางวินัยและจรรยา	๓๐	๖๔	๑๙๒๐	๐.๐๒
	พัฒนาระบบพิทักษ์คุณธรรม				
๕	ศึกษาองค์ความรู้ กฎหมายระเบียบด้านงานบริหารงานบุคคล	๘๐	๓๖	๒๘๘๐	๐.๐๓
รวม					**๑.๑๔**

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เลขที่ตำแหน่ง -

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เผยแพร่สู่สาธารณชน	๓๐	๑๘๕	๕๕๕๐	๐.๐๗
๒	สำรวจความคิดเห็นประชาชนผู้รับบริการนำมาเสนอผู้บริหารเพื่อปรับปรุงพัฒนางานบริการ	๒๐	๙๙๐	๑๙๘๐๐	๐.๒๔
๓	ให้การต้อนรับและตอบข้อซักถามประชาชน	๒๐	๙๙๐	๑๙๘๐๐	๐.๒๔
๔	นำเข้าข้อมูลเว็บไซต์เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมและโครงการ	๙๐	๓๕๕	๓๑๙๕๐	๐.๓๙
๕	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๖๐	๙๖๐๐	๐.๑๒
รวม					**๑.๐๕**

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	จัดเก็บภาษีโรงเรือน/ที่ดิน ภาษีท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม*	๑๕	๙๕๐	๑๔๒๕๐	๐.๑๗
๒	เร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบค่าธรรมเนียม ภาษีค้างชำระ	๒๐	๕๕๐	๑๑๐๐๐	๐.๑๓
๓	ตรวจสอบการรับเงิน เก็บรักษา นำส่งเงิน และออกใบเสร็จ	๔๕	๗๕๐	๓๓๗๕๐	๐.๔๑
๔	จัดทำทะเบียนคุมการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภทด้วยระบบ	๔๕	๕๘๐	๒๖๑๐๐	๐.๓๒
	คอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
๕	ประสานงาน ให้คำแนะนำ แจงเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้	๑๐	๑๕๐	๑๕๐๐	๐.๐๒
รวม					**๑.๐๕**

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เลขที่ตำแหน่ง -

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ขับรถยนต์บรรทุกขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑๘๐	๒๔๐	๔๓๒๐๐	๐.๕๒
๒	งานตรวจสอบยานพาหนะ	๖๐	๒๔๐	๑๔๔๐๐	๐.๑๗
๓	บำรุงรักษายานพาหนะเบื้องต้นให้ใช้งานได้เสมอ	๙๐	๒๔๐	๒๑๖๐๐	๐.๒๖
๔	งานวางแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ	๓๐	๑๒๐	๓๖๐๐	๐.๐๔
	จดบันทึกประวัติการใช้ยานพาหนะ				
๕	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๘๐	๒๔	๑๙๒๐	๐.๐๒
รวม					**๑.๐๒**

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ) เลขที่ตำแหน่ง -

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	อบรมเลี้ยงดูเด็ก ตั้งแต่รับจากผู้ปกครองจนกระทั่งส่งคืนให้ผู้ปกครอง	๒๔๐	๒๔๐	๕๗๖๐๐	๐.๗๐
๒	จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก	๖๐	๒๔๐	๑๔๔๐๐	๐.๑๗
๓	ปลูกจิตสำนึกให้เด็กรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	๓๐	๒๒๐	๖๖๐๐	๐.๐๘
๔	ดูแลความปลอดภัยและรักษาความสะอาดภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๕	๖๔	๒๘๘๐	๐.๐๓
๕	จัดทำแผนการศึกษาเพื่อพัฒนาการของเด็ก	๓๐	๖๐	๑๘๐๐	๐.๐๒
๖	จัดเตรียมสถานที่เรียน จัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอน	๓๐	๓๖	๑๐๘๐	๐.๐๑
๗	จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย อาหารเสริม(นม)สำหรับเด็ก	๓๐	๓๖	๑๐๘๐	๐.๐๑
รวม					**๑.๐๓**

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ศึกษารวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลบุคคลจัดทำระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากร กำหนดตำแหน่ง วางแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร	๙๘	๑๓๐	๒๔๐	
๒	ศึกษารวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจำแนกตำแหน่งและประเมินผลกำลังคน เพื่อประกอบการจัดทำโครงสร้างองค์กร โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	๘๔	๑๑๒	๒๒๐	
๓	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตั้งแต่การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง	๓๔	๔๕	๖๔	
๔	ศึกษารวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล ถ้อยคำ ข้อเท็จจริง ประกอบการดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัยและจรรยา และพัฒนาระบบพิทักษ์คุณธรรม	๓๔	๔๐	๖๔	
๕	ศึกษา ติดตามเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ๆกฎหมายและระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕	๓๐	๓๖	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นิติกร เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ศึกษาวิเคราะห์ กฎหมายระเบียบ ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งต่างๆ ให้ถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์และความเป็นจริง	๕	๘	๑๘	
๒	วางแผนงานของหน่วยงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เสนอความเห็น วินิจฉัยปัญหากฎหมายที่เกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน	๔	๖	๑๐	
๓	ดำเนินการทางคดีต่างๆ สอบสวนข้อเท็จจริง สืบพยาน	๑	๒	๓	
๔	รวบรวมข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย บันทึกเสนอความเห็นในการดำเนินการวินัยข้าราชการ การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม กฎหมายปกครองที่เกี่ยวกับการบริหารราชการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๑	๑	๒	
๕	ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจโครงการที่เสริมสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน เช่น การประเมิน ITA การประเมินLPA โครงการป้องกันการทุจริต โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ ฯลฯ	๕	๙	๑๕	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติหน้าที่รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเผยแพร่สู่สาธารณชน ในรูปแบบต่างๆ เช่น แผ่นพับ โฆษณาเคลื่อนที่ ฯลฯ	๕๐	๕๕	๑๘๕	
๒	สำรวจความคิดเห็นประชาชนผู้รับบริการงาน/ภารกิจที่ อบต.ดำเนินการ และนำมาหารือผู้บริหารนำมาปรับปรุงพัฒนางานบริการ	๒๔	๕๘	๙๙๐	
๓	ให้การต้อนรับและชี้แจงไขข้อข้องใจช่วยตอบคำถามให้แก่ประชาชนในเบื้องต้น	๑๒	๓๐	๙๙๐	
๔	นำเข้าข้อมูลเว็บไซต์เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการ	๒๐	๓๕	๓๕๕	
๕	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑๐	๕๐	๑๖๐	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติงานจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า ค่าบริการ และรายได้อื่นๆที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้การจัดเก็บรายได้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๕๕	๖๘	๙๕๐	
๒	เร่งรัด ติดตามตรวจสอบการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ภาษีที่ค้างชำระ เพื่อให้สามารถจัดเก็บได้อย่างครบถ้วน	๔๔	๖๘	๕๕๐	
๓	ตรวจสอบการรับเงิน เก็บรักษาเงิน นำส่งเงิน และออกใบเสร็จในการจัดเก็บรายได้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่ง	๑๐	๒๕	๗๕๐	
๔	จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ สถิติการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภท รวมถึงจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามระบบงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและ	๓๕	๕๗	๕๘๐	
๕	ประสานงาน ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา ชี้แจงเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา หน่วยราชการ เอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญแก่ผู้สนใจ	๕	๑๙	๑๕๐	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์บรรทุกขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๗๒	๑๒๕	๒๔๐	
๒	งานตรวจสอบยานพาหนะ	๖๐	๑๒๐	๒๔๐	
๓	บำรุงรักษายานพาหนะ ดูแลรักษาความสะอาดรถและซ่อมบำรุงเบื้องต้นให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ	๔๕	๘๕	๒๔๐	
๔	งานวางแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ จดบันทึกประวัติการใช้ยานพาหนะ	๔๕	๘๙	๑๒๐	
๕	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒	๑๘	๒๔	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่งของพนักงานจ้าง

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ) เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	อบรมเลี้ยงดูเด็ก ตั้งแต่รับจากผู้ปกครองจนกระทั่งส่งคืนให้ผู้ปกครอง	๑๕๐	๑๘๕	๒๔๐	
๒	จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก	๘๐	๑๕๕	๒๔๐	
๓	ปลูกจิตสำนึกให้เด็กรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	๘๔	๑๖๐	๒๒๐	
๔	ดูแลความปลอดภัยและรักษาความสะอาดภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๒	๒๕	๖๔	
๕	จัดทำแผนการศึกษาเพื่อพัฒนาการของเด็ก	๒๔	๓๘	๖๐	
๖	จัดเตรียมสถานที่เรียน จัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอน	๑๒	๒๔	๓๖	
๗	จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย อาหารเสริม(นม)สำหรับเด็ก	๒๔	๓๐	๓๖	

.....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
๑	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	นายบัญชา คงชู	
๒	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	ว่าง	
	สำนักปลัด				
๓	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	ว่าง	
๔	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ว่าง	
๕	**๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑**	**นักทรัพยากรบุคคล**	**ปก./ชก.**	**ว่าง**	**ขอยุบเลิก**
๖	**๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑**	**นิติกร**	**ปก./ชก.**		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๗	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	น.ส.วาสนา สง่างาม	
๘	๑๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	ว่าง	
	ลูกจ้างประจำ				
๙	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		นางวิรวรรณ บุญครอง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๐	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	น.ส.ภัสนันท์ แซ่ชิ้ม	
๑๑	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	นางสายรุ้ง เสี่ยมกลาง	
๑๒	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	น.ส.วราภรณ์ พรมมา	
๑๓	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	คุณวุฒิ	น.ส.อ้อมทิพย์ แพแสง	
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	นางกฤษณะ ยิ้มละมัย	
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.สุนิสา ชื่อพร้อม	
๑๖	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	นายปัญญา เรืองครุฑ	
๑๗	-	ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	คุณวุฒิ	น.ส.สุภาวดี ปรางศรี	
๑๘	**-**	**ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์**	**คุณวุฒิ**	**ว่าง**	**ขอยุบเลิก**
๑๙	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	นายธวัช จันทร์หอม	
๒๐	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายจักรกฤษณ์ สมาน	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๑	-	คนสวน	ทั่วไป	นายทักษิณ คำแพงดี	
๒๒	-	แม่บ้าน	ทั่วไป	นางบุญเลิศ ประกอบผล	
๒๓	-	คนงาน	ทั่วไป	นายสัญญา หลวงไชย	
๒๔	-	คนงาน	ทั่วไป	นายรณชัย ปรองดอง	
๒๕	-	คนงาน	ทั่วไป	นายดุสิต จุ่นเป้า	
	กองคลัง				
๒๖	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	นางพฤกศร พึ่งไทย	
๒๗	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	ว่าง	
๒๘	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	นายวิศณุพงษ์ ภูเดช	
๒๙	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	น.ส.ไข่มุก จันทบุปผา	
๓๐	**๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**	**ปง./ชง.**	**ว่าง**	ขอยุบเลิก

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	น.ส.ธมกร เกษมสุข	
๓๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	น.ส.สุพรรณี เนตรวงค์	
๓๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	น.ส.นวพร เสงี่ยมกลาง	
๓๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.อมรรัตน์ ดิษฐ์คีรี	
๓๕	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายชัชวาล พันธุ	
	กองช่าง				
๓๖	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ว่าง	
๓๗	**๑๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑**	**วิศวกรโยธา**	**ปก./ชก.**		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๓๘	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ว่าง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๙	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	ว่าง	
๔๐	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	ว่าง	
๔๑	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	นายพิษณุ ธัญญเจริญ	
๔๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.ชนัญชิดา รัตนวาร	
๔๓	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายเศกสันต์ พรรณโรจ	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๔๔	-	คนงาน	ทั่วไป	นายอยุธยา กงทอง	
	กองสาธารณสุขฯ				
๔๕	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	ว่าง	
๔๖	**๑๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑**	**นักวิชาการการสาธารณสุข**	**ปก./ชก.**		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๔๗	**๑๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานธุรการ**	**ปง./ชง.**		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๔๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ	
๔๙	**-**	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา**	**ทักษะ**	**ว่าง**	ขอยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๕๐	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	นายทองสุข แก้วขาว	
๕๑	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	นายทองแดง พะชะ	
	กองการศึกษาฯ				
๕๒	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	ว่าง	
๕๓	**๑๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑**	**นักวิชาการศึกษา**	**ปก./ชก.**		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๔	**๑๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**	**ปง./ชง.**		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๕	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	
๕๖	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	
๕๗	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
๕๘	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	ชพ.	นางบัลลังก์ รัตนวาร	
๕๙	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	ชก.	น.ส.อภินันท์ จันทร์ศรีทอง	
๖๐	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	ชก.	นางมะลิ สิงห์สมบัติ	
๖๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	นางปรัศนีย์ ม่วงต๊ะ	
๖๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	น.ส.ลัดดา หลวงไชย	
๖๓	**-**	**ผู้ช่วยครูผู้ช่วย**	**คุณวุฒิ**	**ว่าง**	**ขอยุบเลิก**
๖๔	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	นางประมวล แก่นคำ	
๖๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	น.ส.อัจฉา หลวงไชย	
๖๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	น.ส.บัณฑิตา รัตนวาร	
๖๗	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	น.ส.อรดี เนตรวงค์	
๖๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.เกสรา บุญชู	
๖๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	น.ส.นาตยา ใจมนต์	
๗๐	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านด่านชุมพล	ทั่วไป	น.ส.อรนุช ปลั่งกลาง	
๗๑	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านคลองแสง-ปะเดา	ทั่วไป	น.ส.นงนุช เอกนิกร	
๗๒	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านทับทิมสยาม	ทั่วไป	นางกิตติมา จารุธำรง	
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๗๓	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	น.ส.มัณฑญา ทองยัง	

(ลงชื่อ).....

(นายบัญชา คงชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

แบบแสดงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ปีงบประมาณ	ช่อง ๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติ (บาท)	ช่อง ๒ ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามช่อง ๑ (๑x๔๐ หารด้วย ๑๐๐) (บาท)	ช่อง ๓ เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด (บาท)	ช่อง ๔ งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษ (โบนัส) (บาท)	ช่อง ๕ งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างฯ มาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ (ช่อง ๔ x ๑๐๐ หารด้วยช่อง ๑)	หมายเหตุ
๒๕๖๘	๔๐,๙๐๐,๐๐๐	๑๖,๓๖๐,๐๐๐	๒๒,๘๕๐,๓๙๘.๘๕	๑๐,๑๔๓,๘๙๕.๗๒	๒๔.๘๐%	จ่ายจริง
๒๕๖๙	๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๗,๒๐๐,๐๐๐	๒๓,๙๑๒,๐๐๐	๑๖,๔๗๔,๒๔๔	๓๘.๓๑%	ประมาณการ
๒๕๗๐	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๘,๔๐๐,๐๐๐	๒๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๖,๐๓๒,๘๖๐	๓๔.๘๕%	ก่อนปรับ
		ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐		๑๗,๑๔๕,๔๖๐	๓๗.๒๗%	หลังปรับ

หมายเหตุ

ปีงบประมาณใดที่สิ้นปีงบประมาณนั้นแล้ว ข้อมูลที่บันทึกต้องเป็นข้อมูลจริง ที่ปิดบัญชีแล้ว และหากปีงบประมาณใดที่ยังไม่ปิดบัญชีให้ใช้ข้อมูลประมาณการ

(ลงชื่อ) .....
(นางพฤกศร พึ่งไทย)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) .....
(นายบัญชา คงชู)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

(ลงชื่อ) .....
(นายกมล กิจจานนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล