

-ฉบับ อบต.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๐
๑๔. ภาคผนวก	



๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ซึ่งในการพัฒนาในทุกๆด้าน บุคลากรท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่างๆให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กร

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้ง และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบันและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความ พร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ บูรณาการ ร่วมกับอำเภอและจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลากรเข้า มาร่วมในการพิจารณาเพื่อกำหนดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสาย งานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาค

ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวน อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมารวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคม ไม่สะดวก รางระบายน้ำ ไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ปัญหาระบบผังเมือง
- ปัญหาการชลประทาน ระบบการกักเก็บน้ำ

ความต้องการ

- ปรับปรุง ก่อสร้างถนน ก่อสร้างรางระบายน้ำ
- ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างที่กักเก็บน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ก่อสร้าง และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
- จัดระบบผังเมือง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ
- ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ปัญหารายได้ของประชาชนต่ำและความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ไม่ดี
- ปัญหาการว่างงาน, ไม่มีที่ดินทำกิน
- ปัญหาความยากจน

ความต้องการ

- ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้และจัดหาตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร
- ก่อสร้างและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนการผลิต
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฝึกอบรมอาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดสรรที่ทำกิน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหานี้สินบุคคลและหนี้สินครัวเรือน
- ปัญหาโรคติดต่อ
- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาครอบครัว เช่น หย่าร้าง ตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

ความต้องการ

- ส่งเสริมให้ประชาชน มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือสอดส่อง ดูแลซึ่งกันและกัน
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้และวิธีการป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนชีวิตและครอบครัว

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาการให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเมืองจากทางราชการ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ
- บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ประชาชนแบ่งฝักแบ่งฝ่าย

ความต้องการ

- จัดฝึกอบรมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม
- ส่งเสริมให้ ผู้บริหาร สมาชิก อบต. ข้าราชการ พนักงาน มีความรู้ในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง การปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- การตัดไม้ทำลายป่า
- งบประมาณในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- ปัญหาบุกรุกที่สาธารณะ
- ปัญหาขยะและมลพิษ
- ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร

ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- จัดหาที่ทิ้งและกำจัดขยะ
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการเกษตร
- ปลุกพืชทดแทน
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ
- ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ SWOT analysis เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT analysis องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ดังนี้

จุดแข็ง(strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีเอกภาพตามเจตนารมณ์ของประชาชน
๒. มีงบประมาณของตนเองจากการจัดเก็บรายได้และ จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล
๓. มีบุคลากรทุกส่วนในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่
๔. มีระเบียบกฎหมายให้อำนาจในการดำเนินงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด
๕. มีฝ่ายบริหารซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนทำให้รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด
๖. มีสำนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนในทุกด้าน
๗. สายการบังคับบัญชาสั้น โดยผู้มีอำนาจอนุมัติงบประมาณคือผู้บริหารท้องถิ่นทำให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทำได้อย่างรวดเร็ว

๒) จุดอ่อน (weak-w)

- (๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- (๒) ต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณในจากส่วนกลางในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่
- (๓) เจ้าหน้าที่ในองค์กรขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระเบียบ
- (๔) การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานจากส่วนกลางไม่ชัดเจนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานเสี่ยงต่อหน่วยงานตรวจสอบภายใน (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน)
- (๕) ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง วาระ ๔ ปี ทำให้การปฏิบัติงานบางนโยบายไม่ต่อเนื่อง
- (๖) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ ในบทบาทหน้าที่ของตนเองทำให้การตรวจสอบการใช้งบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ
- (๗) ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล คับแคบ ทำให้บริการประชาชนไม่สะดวกเท่าที่ควร

๓) โอกาส(opportunity - o)

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ทำให้เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับ ในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่
- (๒) รัฐบาลมีแนวโน้มในการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มขึ้นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่เป็นองค์กรหลักในการดูแลประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) มีงบประมาณที่จัดเก็บเอง หน่วยงานอื่นจัดเก็บให้ และได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐบาล ให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้

๔) อุปสรรค (Threat-T)

- (๑) การบริหารจัดการการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากการดำเนินงานมีความซ้ำซ้อนกันหลายหน่วยงาน การติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานมีความล่าช้า เป็นต้น
- (๒) การปฏิบัติงานตามแผนไม่ต่อเนื่องและขาดการติดตามประเมินผล
- (๓) ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของคณะกรรมการบริหารส่วนท้องถิ่น นโยบายระดับจังหวัดและประเทศ
- (๔) งบประมาณและเจ้าหน้าที่ดำเนินงานมีข้อจำกัดและไม่เพียงพอ
- (๕) กฎหมาย ระเบียบบางฉบับไม่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาตามหลัก SWOT ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาและให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๕) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๙) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่จะดำเนินการ

จากการกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่จึงนำมากำหนดการกิจหลัก และการกิจรอง ดังนี้

การกิจหลัก

๑. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๔. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๘. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๐. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๖. ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๗. ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๘. ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๙. ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๑๐. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๑๑. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๑๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๑๓. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๔. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๑๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๖. การท่องเที่ยว
๑๗. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากข้อมูลการวิเคราะห์ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร

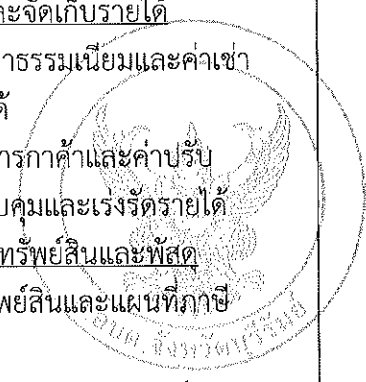
ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา โครงสร้างส่วนราชการมี ทั้งหมด ๗ กอง รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๖ อัตรา

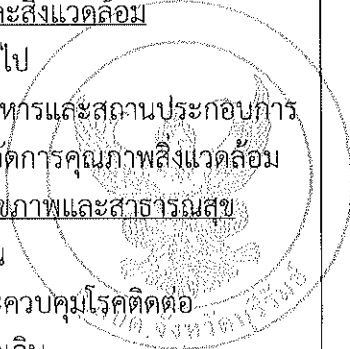
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

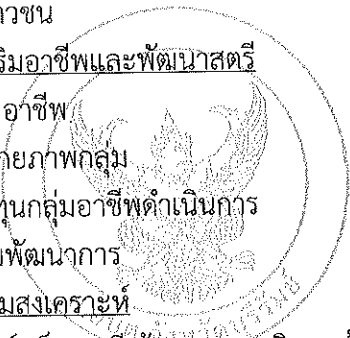
จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้อง ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๗ กอง ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง กำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง -งานกิจการสภา -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ แผนชุมชน	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ แผนชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน -งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร.	<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน -งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร.	
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	
<u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	<u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝายเก็บน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝายเก็บน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	
๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย มลภาวะต่างๆ <u>๔.๔ งานควบคุมโรค</u> - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	<u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย มลภาวะต่างๆ <u>๔.๔ งานควบคุมโรค</u> - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานวางแผนการศึกษา - งานจัดบริการส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษา <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานวางแผนการศึกษา - งานจัดบริการส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษา <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	
๖ กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <u>๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ	๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานกองทุนสวัสดิการตำบล - งานกองทุนเศรษฐกิจชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานศูนย์เยาวชน <u>๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <u>๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <u>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์	๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <u>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี แล้วนำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

จำนวนบุคลากรในส่วนราชการแบ่งเป็น ๗ กอง ตามแผนอัตรากำลังดังนี้

- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
- รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา

(๑) สำนักปลัด อบต.

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.นักจัดการงานทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.นักทรัพยากรบุคคล)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.นักประชาสัมพันธ์)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.จพง.ป้องกันฯ)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา)	จำนวน	๒	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๑๖ อัตรา

(๒) กองคลัง

- ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา *
- นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา*
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.จพง.จัดเก็บรายได้)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.นักวิชาการเงินฯ)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.จพง.พัสดุ)	จำนวน	๒	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๙ อัตรา (อัตรารว่าง* ๒ อัตรา)

(๓) กองช่าง

- ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา*
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.นายช่างโยธา)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๕ อัตรา (อัตรารว่าง* ๑ อัตรา)

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา*
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./พง.)	จำนวน	๑	อัตรา
รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๒ อัตรา (อัตราว่าง* ๑ อัตรา)			

(๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกทลิวาราม	จำนวน	๑	อัตรา
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา*
- ครู	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ดูแลเด็ก)(ทักษะ)	จำนวน	๒	อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองไผ่ถาวร			
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา*
- ครู	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ดูแลเด็ก)(ทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านคันไร่			
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา*
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ดูแลเด็ก)(ทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๑๖ อัตรา (อัตราว่าง ๖)*

(๖) กองสวัสดิการสังคม

- ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๒	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (นักพัฒนาชุมชน)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.นักพัฒนาชุมชน)	จำนวน	๒	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๖ อัตรา

(๗) กองส่งเสริมการเกษตร

- ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.นักวิชาการเกษตร)	จำนวน	๑	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๒ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอกะระัง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทกลีวนาราม								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบ อบท.+งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองไผ่ถาวร								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบ อบท.+งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคันไร่								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบ อบท.+งบอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๑,๙๓๐	๕๐๓,๑๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๔๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐

๑ สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา

๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๗,๕๔๐	๒๑๐,๔๘๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๑๐	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๓,๔๕๐	๑๖๑,๔๐๐	๖,๘๔๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐		๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๒๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐

๒ กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๘๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๐,๔๑๐	๒๔๔,๕๒๐	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๖,๑๒๐	๑๙๓,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๗,๒๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๖,๕๙๐	๑๙๙,๐๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๔๕๐	๑๖๑,๔๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐

๓ กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๘๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๓๐,๗๗๐	๓๖๙,๒๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๔๖๐	๑๖๑,๕๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๒,๘๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๒๒,๐๕๐	๒๒,๐๕๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐

๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ๕ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๒๙,๖๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๒๐,๘๑๐	๒๐,๘๑๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกทิวาราม						
๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๔	ครู	๒	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑๑,๐๑๐	๑๑,๐๑๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองไพร						
๘	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๙	ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	๙,๔๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๓๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคันไร่						
๑๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๐,๙๔๐	๑๐,๙๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๖ กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน คน	เงินเดือนคน ละ	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๒,๘๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐
๓	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๒๖,๔๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔	ลูกจ้างประจำ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๒,๒๓๐	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๑๐,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๑,๑๕๐	๒๑,๑๕๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐
๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐

๗ กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน คน	เงินเดือนคน ละ	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตรระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๒๘,๕๖๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๒๐,๗๐๐	๒๐,๗๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๔๗,๑๗๒,๓๐๐	๔๙,๕๓๐,๙๑๕	๕๒,๐๐๗,๔๖๐

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ตั้งไว้ = ๔๔,๙๒๖,๐๐๐

$$\text{ปี ๒๕๖๔} = \text{งบประมาณ ๒๕๖๓} \times ๕\% = \frac{๔๔,๙๒๖,๐๐๐ \times ๕\%}{๑๐๐} = ๒,๒๔๘,๓๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = \text{งบประมาณ ๒๕๖๔} \times ๕\% = \frac{๔๗,๑๗๒,๓๐๐ \times ๕\%}{๑๐๐} = ๒,๓๕๘,๖๑๕$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = \text{งบประมาณ ๒๕๖๕} \times ๕\% = \frac{๔๙,๕๓๐,๙๑๕ \times ๕\%}{๑๐๐} = ๒,๔๗๖,๕๐๗$$

คำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านบริการบริหารงานบุคคล

เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๔๘๐	๒๑,๔๘๐	๖๔๙,๘๐๐	๖๗๐,๕๖๐	๖๙๒,๐๔๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๔,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐		-	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐		-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๙๒๐	๒๔๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐		-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๗,๒๐๐		-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๓๒๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๑๐,๔๘๐		-	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๐๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๔๐,๔๘๐		-	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๒๐๐	๒๖๐,๒๘๐	๒๗๐,๓๒๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๖๑,๔๐๐		-	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๘๒,๐๔๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๒,๐๐๐		-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๔๘,๕๖๐	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		-	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐		-	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๓๒๐	

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)													
๔๙	ผู้อำนวยกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๕๐	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐
๕๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๒๐	๓๔๓,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐
๕๒	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐
๕๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๖๐๐	๒๘๕,๖๐๐
๕๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๖,๘๐๐	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๗๒๐	๒๔๕,๔๐๐	๒๕๕,๒๔๐
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)													
๕๕	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๙๘,๑๒๐	๔๑๑,๔๔๐	๔๒๔,๕๒๐
๕๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๔๘,๕๒๐	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๘,๘๘๐	๒๖๘,๓๒๐	๒๗๙,๗๒๐
(๕)	รวม		๕๖	๔๒	๑๒,๐๐๐,๙๖๐			๔๒๓,๙๘๐	๔๕๐,๐๖๐	๔๕๕,๖๖๐	๑๒,๘๘๕,๔๐๐	๑๓,๓๔๕,๔๐๐	๑๓,๘๐๐,๐๖๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%												
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น												
(๘)	คิดเป็นร้อยละ												

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตั้งไว้เป็นข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ =

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ =

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ =

กรณีหักเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้สูงอายุ และเบี้ยผู้พิการ เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ =

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ =

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ =

มาจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จากข้อบัญญัติ

[(๔๗,๑๓๒,๓๐๐) + (๔๗,๑๓๒,๓๐๐) X ๕%]

[(๔๗,๑๓๒,๓๐๐) + (๔๗,๑๓๒,๓๐๐) X ๕%]

[(๔๗,๑๓๒,๓๐๐) + (๔๗,๑๓๒,๓๐๐) X ๕%]

[(๔๗,๑๓๒,๓๐๐) + (๔๗,๑๓๒,๓๐๐) X ๕%]

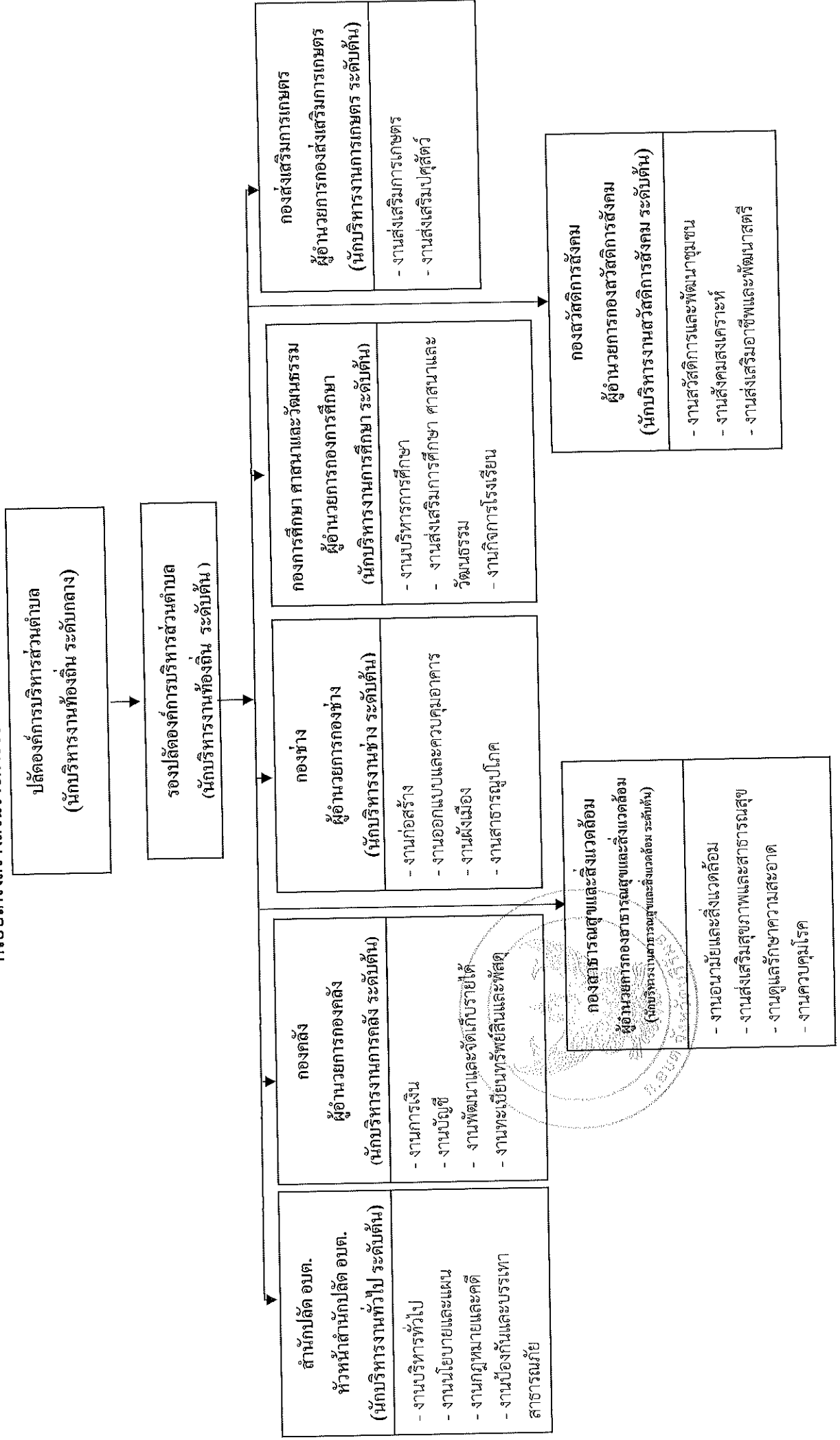
[(๔๗,๑๓๒,๓๐๐) + (๔๗,๑๓๒,๓๐๐) X ๕%]

[(๔๗,๑๓๒,๓๐๐) + (๔๗,๑๓๒,๓๐๐) X ๕%]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

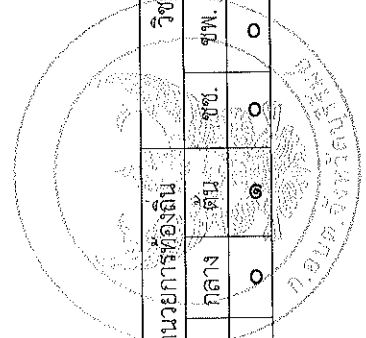
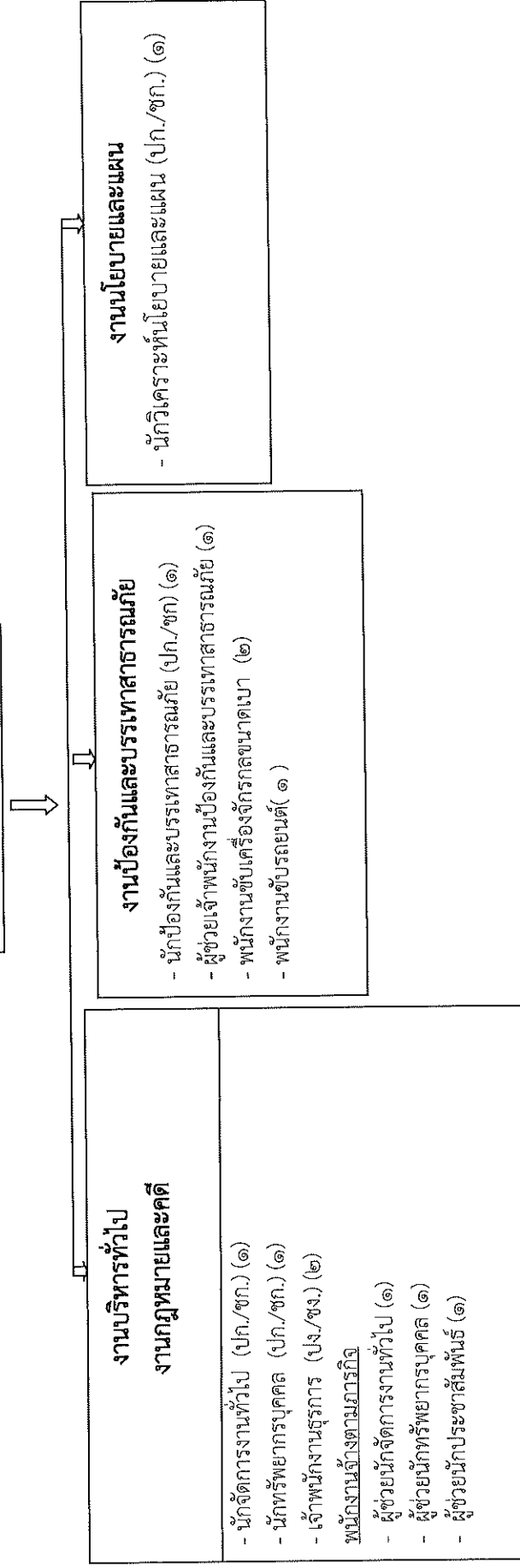
๒๘

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่



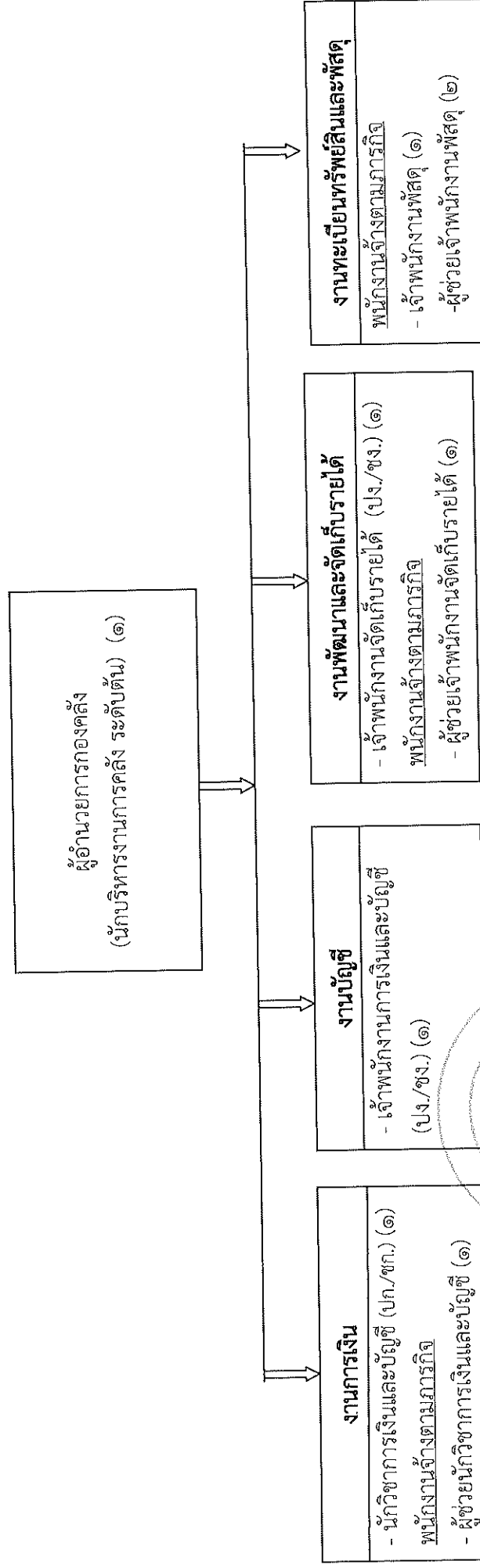
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ต้น) (๑)



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	สูง	ตม.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๒	๐	๗	๐	๑๔

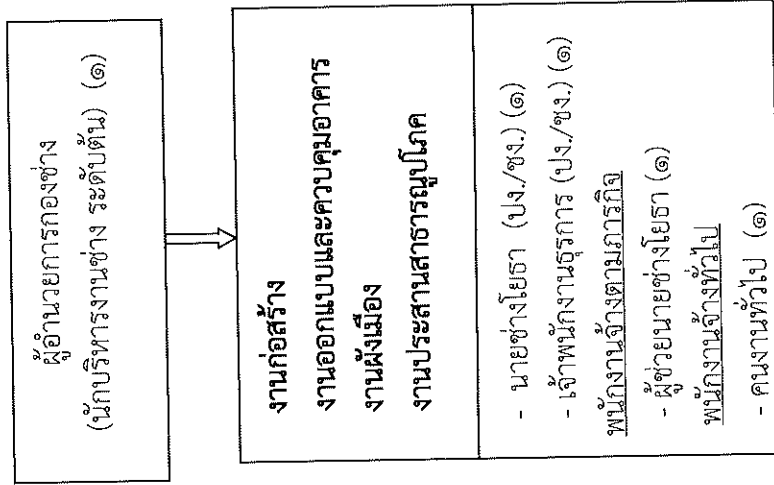
โครงสร้างกองคลัง



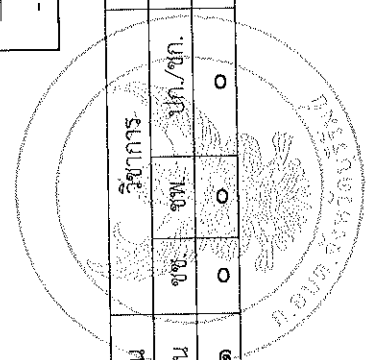
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิธีการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	สูง	ชก.	ชง.	ปก./ชก.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๐	๔	๐	๔

จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างกองช่าง



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



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

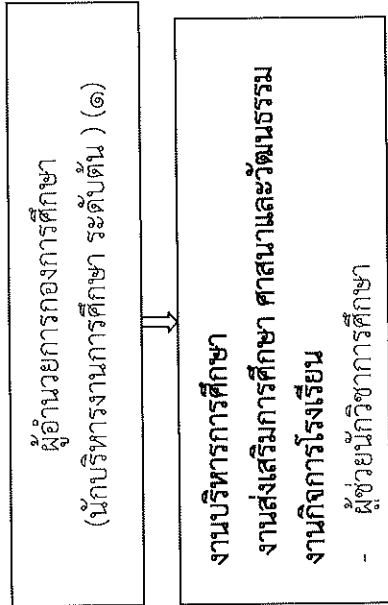
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)



งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
งานรักษาความสะอาด
งานควบคุมโรค
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปศ./ชค.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



งานกิจการโรงเรียน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกวดกฬานาราม
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๒)

งานกิจการโรงเรียน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองไมถาวร
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๓)

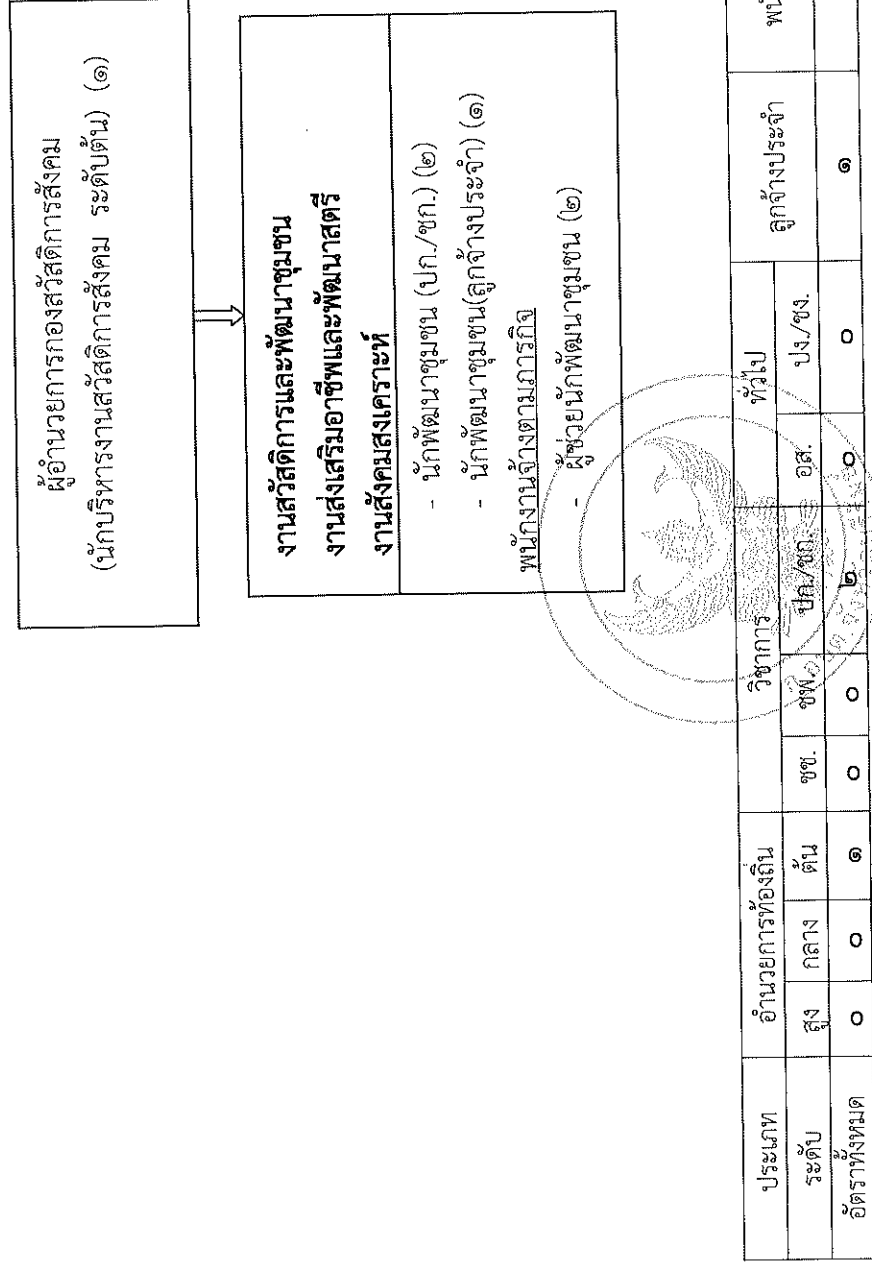
งานกิจการโรงเรียน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคั่นรัง
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๓)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			เชี่ยวชาญ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๘	๐

ระดับ	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๓	๓	๐
อัตราว่าง	๓	๒	๐

หมายเหตุ ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตราให้สรรหาได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรหาตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

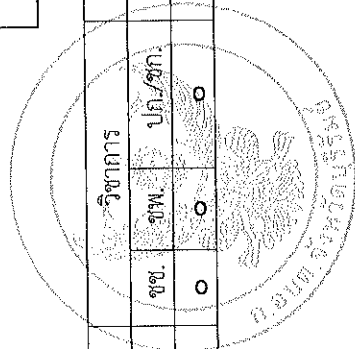
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (๑)



**งานส่งเสริมการเกษตร
งานส่งเสริมปศุสัตว์**

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	วพ.	ปศ./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
ระดับ												
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายธนะกิจ สังข์น้อย	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	๒๗- ๓- ๐๐- ๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๒๗- ๓- ๐๐- ๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๓๗,๕๖๐
๒	นางธณพร กิตติเวชกุล	ป.โท(รัฐศาสตร์)	๒๗- ๓- ๐๐- ๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๒๗- ๓- ๐๐- ๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๔๘,๘๒๐	๔๒,๐๐๐		๔๙๐,๘๒๐
สำนักปลัด อบต.(๑๑)														
๓	ว่าง		๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสุจิตดา นุกอนรัมย์	ป.ตรี คอมพิวเตอร์	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๒๘,๗๖๐			
๕	นายธนกร สังข์รัมย์	ป.โท(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๘๒,๖๐๐			
๖	นางสุพรรณษา ชาวักกล้า	ป.ตรี(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๔๓,๘๔๐			
๗	นายสุรัชย์ ขวัญศิโรทัย	ป.โท(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชก.	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐			
๘	น.ส. สุภาวดี ทะเลรัมย์	ปวช.(คอมพิวเตอร์)	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๙๖,๐๘๐			
๙	ว่าง		๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗- ๓- ๐๑- ๒๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐			ว่างเดิม
๑๐	พนัญจนางฉัตรณภัก			ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	๒๔๐,๔๘๐			
๑๑	นางแสงเดือน สว่างรัมย์	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๑๐,๔๘๐			
๑๒	นายธนพงศ์ ปิยะกิจ	ป.ตรี(รัฐประศาสนศาสตร์)		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑๘๗,๒๐๐			
๑๓	นายพลวิชฐ์ พวงรัมย์	ปวส.ช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๖๑,๔๐๐			

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นายประทีป รุ่งเรือง	ป.ตรี (การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๒,๐๐๐			
๑๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๕๐๐			ว่างเดิม
๑๖	นายเดื่อ เจริญรัมย์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๖๓,๒๐๐			
๑๗	กองคลัง(๑๔)	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐
๑๘	นางณัฐยา ชื่นอุรา	ป.ตรี(การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐			
๑๙	นางสาวศิริวิทย์ ลิปะรัมย์	ป.ตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๓๕,๕๒๐			
๒๐	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๒๘๗,๘๐๐			
๒๑	สอ.วีรพันธ์ ชูเชิดคอก	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๓๐๒,๒๘๐			
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๓	น.ส.ณัฐนันท์ สีสั่งขี	บธ.ป.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๒๔๔,๘๒๐			
๒๔	นางอัญชลี วิชาลัยอิน	อนุปริญญา(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๙๓,๔๔๐			
๒๕	น.ส.นันทิภาณ พะวงรัมย์	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๙๙,๐๘๐			
๒๖	นายสุรศักดิ์ นิทะรัมย์	ปวส.ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๖๑,๔๐๐			
๒๖	กองช่าง(๑๕)	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐
๒๗	นายยุทธพร เตชโคบุตร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๖๕,๒๔๐			
๒๘	นางสาวดวงใจ พวงท้าว	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๑๘,๒๘๐			
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๙	นายพรเทพ นานานรัมย์			ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๖๑,๔๒๐			
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๐	น.ส.อรทัย นวลจันทร์	ป.ตรี บริหาร	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐			

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๒๖)														
๓๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐
๓๒	จ.อ.ธนวัฒน์ นุกอนรัมย์	ปวท.นักเรียนจำ พรรคคนใหม่	๒๗-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๖๔,๖๐๐			
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๘)														
๓๓	นางฐานันท์ นันทพันธ์	ป.โท(บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐		๓๙๘,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๔	นายพีรศักดิ์ วาหิระรัมย์	ป.ตรี(สังคมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๒๔๙,๗๒๐			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกุดหว้านวนาม														
๓๕	ว่าง	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-				รอจัดสรรจากกรมฯ
๓๖	ว่าง	-	๒๗๐๘๒๑๐๖๒๖	ครู	-	-	๒๗๐๘๒๑๐๖๒๖	ครู	-	-				งบบุคลากร
๓๗	ว่าง	-	๒๗๐๘๒๑๐๖๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๗๐๘๒๑๐๖๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-				งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๘	นางอภิญญา เจริญรัมย์	อนุปริญญา(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-				
๓๙	น.ส.วิชา สังข์รัมย์	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๓๒,๑๒๐			งบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองไผ่ถาวร														
๔๐	ว่าง	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-				รอจัดสรรจากกรมฯ
๔๑	นางรัชนิภรณ์ นิธิรัมย์	ป.โท(ปฐมวัย)	๒๗๐๘๒๑๐๖๒๕	ครู	-	-	๒๗๐๘๒๑๐๖๒๕	ครู	-	-				งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๒	นางสุภาวรรณ อู่ไรรักษ์	ป.ตรี(ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-				งบบุคลากร
๔๓	น.ส.กรรณิกา อิ่มรัมย์	ปวท.(คอมพิวเตอร์)		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-				งบบุคลากร
๔๔	ว่าง	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐			งบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคันรุ้ง														
๔๕	ว่าง	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-				รอจัดสรรจากกรมฯ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม ตำแหน่ง อื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	น.ส.อนุธิดา เจริญศิริ	ปวช.กบฏขี้	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-			งบบุคลากร
๔๗	น.ส. อรไพลิน อะโรคา	อนุปริญญาคอมพิวเตอร์กิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-			งบบุคลากร
๔๘	น.ส.ภัทราภัทร์ ชิงชัยชนะ	อนุปริญญา(การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๓๑,๒๘๐		งป.อปท.
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)													
๔๙	ว่าง		๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๕๐	นางอัยกานต์ จันทร์พวง	ป.ตรี(ภูมิศาสตร์)	๒๗-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐		
๕๑	นางพทิตยภัทย์ บุญปก	ป.โท(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐		
	ผู้บังคับประจำ												
๕๒	นางชนนันทน์ ศรีทวี	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๖๖,๗๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	นางวรรณภา อากทวิกุล	ป.ตรี (พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๕๓,๘๐๐		
๕๔	นายสมพงษ์ ลิ้มพิพัฒน์พิบูล	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๒๖,๘๐๐		
กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)													
๕๕	นายธนภัทร เอ็นประโคน	ป.ตรี(เกษตรกรรม)	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๕๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๙๔,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๖	นายประจวบ อากทวิกุล	ป.ตรี (การเกษตร)		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๒๔๘,๕๒๐		

หมายเหตุ * สำหรับตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรหาอัตราค่าจ้างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการ พัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษา ความสามัคคี และไม่ทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ที่ บร. ๘๔๗๐๑/ วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับเดิมจะครบกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๑ และหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธนกร สังข์รัมย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายสุรชัย ขวัญศิวิไลย์)

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

/ความเห็น....

ความเห็น.....*เฟ- ดมอ ๕๕*

๙-๕๖
(นายชนะกิจ สังข์น้อย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

(☒) อนุมัติดำเนินการ () ไม่อนุมัติ.....

[Signature]
(นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย
ที่ ๒๕๖๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๓-๒๕๖๕) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประธานกรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย ให้เหมาะสมในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้ายให้บรรลุตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิรันทร์ วัชรศิริบรรลือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย

ที่ บร.๘๔๓๐๑/ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย ที่ ๒๘๔ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสามารถใช้เป็นกรอบในการใช้อัตรากำลังบุคคลให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมพิจารณาแนวทางการจัดทำแผน ๓ ปี ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย เวลา ๑๓.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

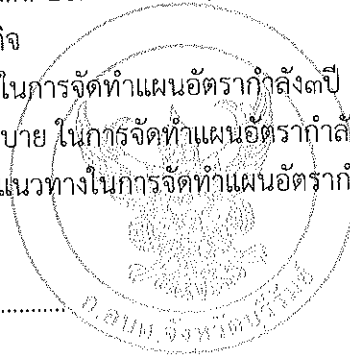
ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

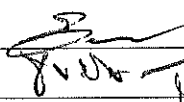
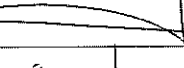
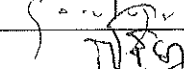
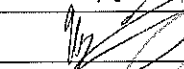
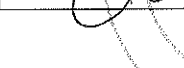
- พิจารณากำหนดอำนาจหน้าที่และภารกิจ
- พิจารณากำหนดหลักการและเหตุผล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี
- พิจารณากำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี
- พิจารณากำหนดกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

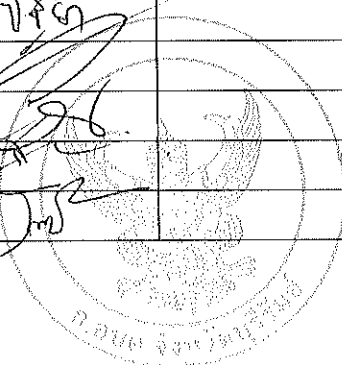


รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
เมื่อที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ	ประธาน		
๒	นายณะกิจ สังข์น้อย	กรรมการ		
๓	นางฐานรัตน์ นันทพันธ์	กรรมการ		
๔	นายยุทธ เดชโคบุตร	กรรมการ		
๕	นางณัฐยา ชื่นอุรา	กรรมการ		
๖	นางหทัยทิพย์ บุญปก	กรรมการ		
๗	นายธนภัทร เย็นประโคน	กรรมการ		
๘	นายสุรชัย ขวัญศิริไพลย์	กรรมการ/เลขานุการ		
๙	นายธนกร สัจธรรมย์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.



รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ผู้เข้าประชุม

๑. นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ประธาน
๒. นายธนะกิจ สังข์น้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ กรรมการ
๓. นางฐานรัตน์ นันทพันธ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๔. นายยุทธพร เดชโคบุตร นายช่างโยธาชำนาญงานรักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นางณัฐยา ชื่นอุรา นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการรักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๖. นางหทัยทิพย์ บุญปก นักพัฒนาชุมชนชำนาญการรักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗. นายธนภัทร เย็นประโคน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร กรรมการ
๘. นายสุรชัย ขวัญศิริไธย์ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการรักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ/เลขานุการ
๙. นายธนกร สดรัมย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ประธานในที่ประชุมจึงกล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดและประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่จึงได้มีคำสั่งที่ ๒๘๙/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ให้บรรลุตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ (ประธานฯ) ชี้แจงรายละเอียดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ในปัจจุบัน โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังตามแนวทาง ในหนังสือ อำเภอกะสัง ที่ บร ๐๐๒๓.๗/ว ๙๓๘ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

๑.บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดและจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาฬิกาต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้บทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคคลหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ทและ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนด ตาม ๒) ต้องเป็นตำแหน่งที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลง วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัดเสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดเป็น ตำแหน่งระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องขอ ความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวอักษรย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส(อส.) ให้เสนอขอ ปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ(ชพ.)และระดับ เชี่ยวชาญ(ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหาร ท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ให้นำหนดหรือปรับปรุง ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อ ตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. ก. อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและมีลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มี ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.อบต.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อ เป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ห้ามมีการปรับเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้างโดยการ กำหนดตำแหน่งอยู่ใน สำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ย ตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ภายหลังที่ ก.จังหวัดได้เห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว

๓.๕) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตราที่เคยได้รับการจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วยและครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอับดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดคำนวณจำนวนอัตราที่พึงจะมีได้ตาม ประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู พนักงานครูและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและพนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ แล้วปรากฏว่า มีจำนวนอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ให้แสดงผลการคำนวณและระบุจำนวนอัตราที่ควรจะมีตามเกณฑ์ พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๓ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๔ ปีที่สอง(๒๕๖๕)และปีสาม(๒๕๖๖) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสม ความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรกเพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน(เปลี่ยนตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่าสำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๕. การกำหนดตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และก.อบต. ส่วนที่ ๑๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง)

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้วยการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้นเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นดังนี้

๖.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการจัดทำแผนจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๖.๒ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๖.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่าง ที่ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณ ๑๒ เดือนตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแห่ง(บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินเดือนและวิธีการจ่าย เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๖.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นเป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มหรือเงินค่าตอบแทนอื่น(ถ้ามี) คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแห่ง(บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๖.๓.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๖.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง โดยใช้ข้อมูลอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท.๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๒๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต.เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

๖.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น เมื่อปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยการคำนวณอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างให้ใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๖.๖ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๗. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดและมาตรฐานทั่วไป และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง ข้อนำเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๖๒๙ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๖๒๙ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

๖) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๗) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

๘) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๑, ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการ “สำนัก” หรือ “กอง”

๙) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๒ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ , หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๐ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน-ระดับ ๖

๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๕๒ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ทาหรือการยุบส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการพิจารณาการขอปรับปรุงส่วนราชการหรือจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๘. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีตำแหน่งสายงานปฏิบัติและพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่ง นั้น

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็นการล่วงหน้า เพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๙. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ... ทั้งนี้ให้ระบุว่าเป็นตามมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๐. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายด้านดังกล่าวเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัดและ ก.เมืองพัทยาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละตามที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบและขอให้ ก.อบต.จังหวัดแนะนำกำกับดูแลติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๑๑. แนวทางการคำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นกำหนดให้คำนวณประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายรายงานการประชุมนี้)

๑๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกิน ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานนันทนาการ และได้ตั้ง งบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๓. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลด การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบและขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้ ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและ คงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็นการล่วงหน้า เพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๙. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ... ทั้งนี้ให้ระบุว่าเป็นตามมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๐. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายด้านดังกล่าวเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.ก.ท. จ. ก.อบต.จังหวัดและ ก.เมืองพัทยาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละตามที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.ก.ท. จ. ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบและขอให้ ก.อบต.จังหวัดแนะนำกำกับดูแลติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๑๑. แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นกำหนดให้คำนวณประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายรายงานการประชุมนี้)

นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ (ประธานฯ) แจ้งให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ร่วมกันพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นและตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเพื่อจกได้นำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ที่สุด

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติม หรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม
ปิดประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ

(นายสุรัชย์ ขวัญศิริไธย์)

กรรมการ/เลขานุการ

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ลงชื่อ

(นายธนะกิจ สังข์น้อย)

ผู้ตรวจ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ลงชื่อ

(นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ)

ผู้รับรอง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝั่
ที่ บร. ๘๔๗๐๑ / - วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓
เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝั่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ดำเนินการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ ในวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝั่ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วย)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน



ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

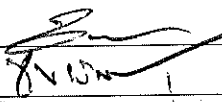
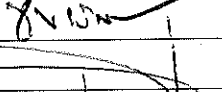
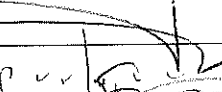
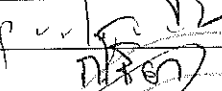
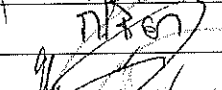
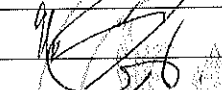
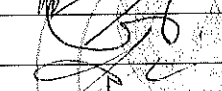
- พิจารณากำหนดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- พิจารณากำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- พิจารณากำหนดกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- พิจารณาสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
- กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง
- พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง
- พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
เมื่อที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรินทร์ วัชรศิริบรรลือ	ประธาน		
๒	นายธนะกิจ สังข์น้อย	กรรมการ		
๓	นางฐานรัตน์ นันทพันธ์	กรรมการ		
๔	นายยุทธพร เดชโคบุตร	กรรมการ		
๕	นางณัฐยา ชื่นอรุรา	กรรมการ		
๖	นางหทัยทิพย์ บุญปก	กรรมการ		
๗	นายธนภัทร เย็นประโคน	กรรมการ		
๘	นายสุรัชย์ ขวัญศิริวิไลย์	กรรมการ/เลขานุการ		
๙	นายธนกร สัจธรรมย์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ผู้เข้าประชุม

- | | | |
|------------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ | ประธาน |
| ๒. นายธนะกิจ สังข์น้อย | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ | กรรมการ |
| ๓. นางฐานรัตน์ นันทพันธ์ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. นายยุทธพร เดชโคบุตร | นายช่างโยธาชำนาญงานรักษาราชการแทน | |
| | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางณัฐยา ชื่นอุรา | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการรักษาราชการแทน | |
| | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. นางหทัยทิพย์ บุญปก | นักพัฒนาชุมชนชำนาญการรักษาราชการแทน | |
| | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. นายธนภัทร เย็นประโคน | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๘. นายสุรชัย ขวัญศิริไธย | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการรักษาราชการแทน | |
| | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นายธนกร สงัดรัมย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ประธานในที่ประชุมจึงกล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้
ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ ประธานฯ ขอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ (ประธานฯ) มอบหมายให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ชี้แจงรายละเอียดในร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

นายธนะกิจ สังข์น้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ขอเชิญที่ประชุมพิจารณาหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคมและ

วัฒนธรรม ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ซึ่งในการพัฒนาในทุกๆด้าน บุคลากรท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่างๆให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้นิ่งถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ส ำ ห รั บ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๔๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ขึ้น

นายธนะกิจ สังข์น้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ขอเชิญที่ประชุมพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กร

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้ง และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

นายธนะกิจ สังข์น้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ขอเชิญที่ประชุมพิจารณาขอบเขตในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดขอบเขตในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ บูรณาการร่วมกับอำเภอและจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นายธนกิจ สังข์น้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ขอเชิญที่ประชุมพิจารณาสภาพปัญหาและความ

ต้องการแก้ปัญหาในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดสภาพปัญหาและความต้องการแก้ไขปัญหาดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคม ไม่สะดวก รางระบายน้ำ ไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ปัญหาระบบผังเมือง
- ปัญหาการชลประทาน ระบบการกักเก็บน้ำ

ความต้องการ

- ปรับปรุง ก่อสร้างถนน รางระบายน้ำ
- ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างที่กักเก็บน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ก่อสร้าง ขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ
- จัดระบบผังเมือง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ
- ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ปัญหารายได้ของประชาชนต่ำและความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ไม่ดี
- ปัญหาการว่างงาน, ไม่มีที่ดินทำกิน
- ปัญหาความยากจน

ความต้องการ

- ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้และจัดหาตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร
- ก่อสร้างและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการลดต้นทุนการผลิต
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฝึกอบรมอาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดสรรที่ทำกิน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ



๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาหนี้สินบุคคลและหนี้สินครัวเรือน
- ปัญหาโรคติดต่อ
- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาครอบครัว เช่น หย่าร้าง ตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

ความต้องการ

- ส่งเสริมให้ประชาชน มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือสอดส่อง ดูแลซึ่งกันและกัน
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้และวิธีการป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนชีวิต

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาการให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเมืองจากทางราชการ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ
- บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ประชาชนแบ่งฝักแบ่งฝ่าย

ความต้องการ

- จัดฝึกอบรมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม
- ส่งเสริมให้ ผู้บริหาร สมาชิก อบต. ข้าราชการ พนักงาน มีความรู้ในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง การปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- การตัดไม้ทำลายป่า
- งบประมาณในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- ปัญหาบุกรุกที่สาธารณะ
- ปัญหาขยะและมลพิษ
- ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร

ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- จัดหาที่ทิ้งและกำจัดขยะ
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการเกษตร
- ปลูกพืชทดแทน
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ
- ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่



นายรินทร์ วัชรศิริบรรลือ (ประธานฯ) ต่อไปเป็นการพิจารณากำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังและกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
มติที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบดังนี้

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เมืองไผ่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไข ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ยังได้เน้นให้ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และ สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึด กรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT analysis องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

จุดแข็ง(strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีเอกภาพตามเจตนารมณ์ของประชาชน
๒. มีงบประมาณของตนเองจากการจัดเก็บรายได้และ จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล
๓. มีบุคลากรทุกส่วนในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่
๔. มีระเบียบกฎหมายให้อำนาจในการดำเนินงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด
๕. มีฝ่ายบริหารซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนทำให้รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด
๖. มีสำนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนในทุกด้าน
๗. สายการบังคับบัญชาสั้น โดยผู้มีอำนาจอนุมัติงบประมาณคือผู้บริหารท้องถิ่นทำให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทำได้อย่างรวดเร็ว

๒) จุดอ่อน (weak-w)

- (๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- (๒) ต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณมาจากส่วนกลางในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่
- (๓) เจ้าหน้าที่ในองค์กรขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระเบียบ
- (๔) การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานจากส่วนกลางไม่ชัดเจนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานเสี่ยงต่อหน่วยงานตรวจสอบภายใน (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน)
- (๕) ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง วาระ ๔ ปี ทำให้การปฏิบัติงานบางนโยบายไม่ต่อเนื่อง
- (๖) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ ในบทบาทหน้าที่ของตนเองทำให้การตรวจสอบการใช้งบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ
- (๗) ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล คับแคบ ทำให้บริการประชาชนไม่สะดวกเท่าที่ควร

๓) โอกาส (opportunity - o)

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ทำให้เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับ ในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่
- (๒) รัฐบาลมีแนวโน้มในการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มขึ้นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่เป็นองค์กรหลักในการดูแลประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) มีงบประมาณที่จัดเก็บเอง หน่วยงานอื่นจัดเก็บให้ และได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐบาล ให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้

๔) อุปสรรค (Threat-T)

- (๑) การบริหารจัดการการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากการดำเนินงานมีความซ้ำซ้อนกันหลายหน่วยงาน การติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานมีความล่าช้า เป็นต้น
- (๒) การปฏิบัติงานตามแผนไม่ต่อเนื่องและขาดการติดตามประเมินผล
- (๓) ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของคณะกรรมการบริหารส่วนท้องถิ่น นโยบายระดับจังหวัดและประเทศ
- (๔) งบประมาณและเจ้าหน้าที่ดำเนินงานมีข้อจำกัดและไม่เพียงพอ
- (๕) กฎหมาย ระเบียบบางฉบับไม่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนผลิตและดำเนินการดำเนินงานการพัฒนา

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาตามหลัก SWOT ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข โภค (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

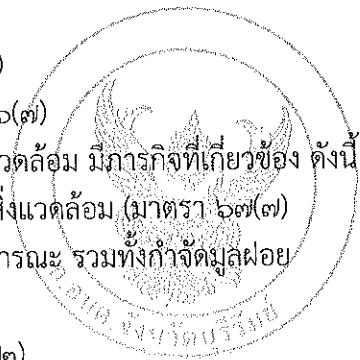
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))



๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นายรินทร์ วัชรศิริบรรลือ (ประธานฯ) ต่อไปเป็นการพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองและ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังและกำลังคน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มติที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบให้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๕. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๘. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๐. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน



ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๖. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๗. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๘. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๙. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๑๐. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๑๑. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๑๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๑๓. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๔. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๑๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๖. การท่องเที่ยว
๑๗. การผังเมือง

นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ (ประธานฯ) ต่อไปเป็นการพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

มติที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบให้กำหนดส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนและมีหน้าที่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง กำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานบันทึกข้อมูล	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานบันทึกข้อมูล	
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ แผนชุมชน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร.	๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ แผนชุมชน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร.	

๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.๒ งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๔ งานประศาสน์สาธารณูปโภค</u> - งานประศาสน์กิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๔ งานประศาสน์สาธารณูปโภค</u> - งานประศาสน์กิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย มลภาวะต่างๆ <u>๔.๔ งานควบคุมโรค</u> - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย มลภาวะต่างๆ <u>๔.๔ งานควบคุมโรค</u> - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานวางแผนการศึกษา - งานจัดบริการส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษา <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานวางแผนการศึกษา - งานจัดบริการส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษา <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	
๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานกองทุนสวัสดิการตำบล - งานกองทุนเศรษฐกิจชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานศูนย์เยาวชน <u>๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <u>๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติด เชื้อ ผู้ด้อยโอกาส	๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานกองทุนสวัสดิการตำบล - งานกองทุนเศรษฐกิจชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานศูนย์เยาวชน <u>๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <u>๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติด เชื้อ ผู้ด้อยโอกาส	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์	๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์	

นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ (ประธานฯ) ต่อไปเป็นการพิจารณาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งใน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ได้พิจารณาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง โดยใช้หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากบัญชีแสดงการคำนวณการวิเคราะห์ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที่)×ปริมาณงาน (ต่อปี) =เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที่) ๘๒,๘๐๐ จะได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ขอเชิญเลขานุการ ชี้แจงเพิ่มเติม

นายธนกร สัจธรรมย์ ผ.ช.เลขาฯ ตามที่ได้ไปประชุมเกี่ยวกับการจัดทำกรอบอัตรากำลังเมื่อวันที่ ๑๗ - ๑๘

กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ห้องถื่นจังหวัดบรรมมานั้นในกรอบอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้นให้คงอัตรและกรอบเดิมห้ามเพิ่มและลดและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที่ ต่อปีเทียบเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินถึงหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการ

กำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสามารถวิเคราะห์ค่างานได้ดังนี้

สำนักปลัด (ตำแหน่ง)	ค่างานจากตารางวิเคราะห์ค่างาน	หมายเหตุ
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัด อบต.)	๑.๕๐	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น(รองปลัด อบต.)	๑.๔๕	
สำนักปลัด		
๑. นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑.๒๐	
๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑.๐๖	
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑.๑๗	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑.๑๙	
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑.๐๔	
๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๒ อัตรา	๒.๑๙	มีอัตรากำลังตามแผนของสำนักปลัด
ค่างานรวมของสำนักปลัด	๗.๘๕	๗ อัตรา
กองคลัง		
๑. นักบริหารงานการคลัง	๑.๒๐	
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑.๐๗	
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑.๐๒	
๔. เจ้าพนักงานเจ้าเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑.๑๗	มีอัตรากำลังตามแผนของกองคลัง
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ขง.)	๑.๑๔	
ค่างานรวมของกองคลัง	๕.๖๐	๕ อัตรา
กองช่าง		
๑. นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑.๓๘	
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑.๑๖	
๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑.๑๒	มีอัตรากำลังตามแผนของกองช่าง
ค่างานรวมของกองช่าง	๓.๖๖	๓ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๓๕	
๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑.๐๖	มีอัตรากำลังตามแผนของกองสาธารณสุขฯ
ค่างานรวมของกองสาธารณสุขฯ	๒.๔๑	๒ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๑. นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น	๑.๑๒	
๒. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	
๓. ครู	๓	มีอัตรากำลังตามแผนของกองการศึกษาฯ ๗ อัตรา
ค่างานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		

สำนักปลัด (ตำแหน่ง)	ค่างานจากตาราง วิเคราะห์ค่างาน	หมายเหตุ
กองสวัสดิการสังคม		
๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	๑.๑๒	
๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑.๐๑	
๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑.๐๑	
๔. นักพัฒนาชุมชน(ลูกจ้างประจำ)	๑.๑๐	มีอัตรากำลังตามแผนของกอง
ค่างานของกองสวัสดิการสังคม	๔.๒๔	สวัสดิการสังคม ๔ อัตรา
กองส่งเสริมการเกษตร		
๑. นักบริหารงานการเกษตร	๑.๒๘	มีอัตรากำลังตามแผนของกอง
ค่างานของกองส่งเสริมการเกษตร	๑.๒๘	ส่งเสริมการเกษตร ๑ อัตรา

พนักงานตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

สำนักปลัด (ตำแหน่ง)	ค่างานจากตาราง วิเคราะห์ค่างาน	หมายเหตุ
สำนักปลัด		
๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑.๐๖	
๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑.๐๙	
๓. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑.๑๘	
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๐๗	
๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑.๐๓	
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑.๐๓	
๗. พนักงานขับรถยนต์	๑.๒๐	มีพนักงานจ้างตามแผนของสำนักปลัด
ค่างานรวมของสำนักปลัด	๘.๖๗	จำนวน ๗ อัตรา
กองคลัง		
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑.๐๕	
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.๐๗	
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑.๐๙	
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑.๐๙	มีพนักงานจ้างตามแผนของกองคลัง
ค่างานรวมของกองคลัง	๔.๓	จำนวน ๔ อัตรา
กองช่าง		
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๑๒	
๒. พนักงานจ้างทั่วไป	๑.๐๗	มีพนักงานจ้างตามแผนของกองช่าง
ค่างานรวมของกองช่าง	๒.๑๙	จำนวน ๒ อัตรา

สำนักปลัด (ตำแหน่ง)	ค่างานจากตาราง วิเคราะห์ค่างาน	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
๑.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑.๑๐	

ตารางแสดงอัตราส่วนผู้ดูแลเด็ก/จำนวนเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน เด็ก(คน)	จำนวนผู้ดูแลเด็ก/ ครูผู้ดูแลเด็ก ปัจจุบัน	อัตราส่วนผู้ดูแล เด็ก ๑คน/เด็ก เล็ก	หมายเหตุ
ศพด.วัดกทิวาราม	๕๘	๑๑	๑๓.๖๔	
ศพด.บ้านเมืองไผ่ถาวร	๕๔			
ศพด.บ้านคันไร่	๓๘			
รวม	๑๕๐			
จำนวนผู้ดูแลเด็ก		๘		
จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก		๓		
รวม		๑๑		

สำนักปลัด (ตำแหน่ง)	ค่างานจากตาราง วิเคราะห์ค่างาน	หมายเหตุ
กองสวัสดิการสังคม		
๑.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑.๐๘	
๒.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑.๐๘	มีพนักงานจ้างตามแผนของกอง
ค่างานรวมของกองสวัสดิการสังคม	๒.๑๖	สวัสดิการฯจำนวน ๒ อัตรา
กองส่งเสริมการเกษตร		
๑.ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑.๑๒	มีพนักงานจ้างตามแผนของกอง
ค่างานรวมของกองสวัสดิการสังคม	๑.๑๒	ส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ค่างานแต่ละตำแหน่งจึงสามารถนำมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

(๑)สำนักปลัด อบต.

- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
- รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๒	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๒	อัตรา
รวมบุคลากรที่มีอยู่		จำนวน ๑๖	อัตรา

(๒) กองคลัง

- ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา *
- นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ(พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๒	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๔ อัตรา (อัตราว่าง* ๒ อัตรา)

(๓) กองช่าง

- ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา*
- นายช่างโยธา (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๕ อัตรา (อัตราว่าง* ๑ อัตรา)

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

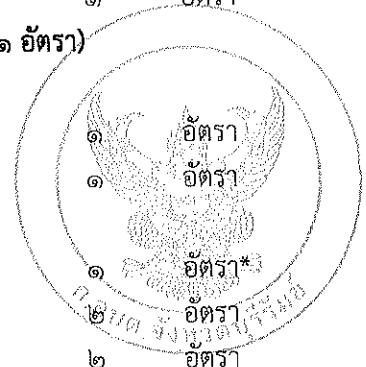
- ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกทิวาราม

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา*
- ครู	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ดูแลเด็ก)(ทักษะ)	จำนวน	๒	อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองไผ่ถาวร

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา*
- ครู	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ดูแลเด็ก)(ทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านคันไร่

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา*
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ดูแลเด็ก)(ทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๑๖ อัตรา (อัตรารว่าง ๓)*

(๕)กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา*
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๒ อัตรา (อัตรารว่าง* ๑ อัตรา)

(๖)กองส่งเสริมการเกษตร

- ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน	๑	อัตรา
--------------------------	-------	---	-------

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๒ อัตรา

(๗) กองสวัสดิการสังคม

- ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๒	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (นักพัฒนาชุมชน)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๒	อัตรา
------------------------	-------	---	-------

รวมบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๖ อัตรา

ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา โครงสร้างส่วนราชการมีทั้งหมด ๗ กอง รวม
บุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๖ อัตรา



โดยสามารถวิเคราะห์เป็นกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๔	๕	๕	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบ อปท.
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	

การพิจารณารับรองการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
นายธนกิจ สังข์น้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มอบหมาย ในฐานะเลขานุการชี้แจงการคำนวณภาระ
ค่าใช้จ่ายตามแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้
โดยทั้งฐานคำนวณ

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๓ ตั้งไว้ = ๔๔,๙๒๖,๐๐๐

ปี ๒๕๖๔= งบประมาณ ๒๕๖๓ * ๕% = $\frac{๔๔,๙๒๖,๐๐๐ \times ๕\%}{๑๐๐}$ = ๔๗,๑๗๒,๓๐๐

ปี ๒๕๖๕= งบประมาณ ๒๕๖๔ * ๕% = $\frac{๔๗,๑๗๒,๓๐๐ \times ๕\%}{๑๐๐}$ = ๔๙,๕๓๐,๙๑๕

ปี ๒๕๖๖= งบประมาณ ๒๕๖๕ * ๕% = $\frac{๔๙,๕๓๐,๙๑๕ \times ๕\%}{๑๐๐}$ = ๕๒,๐๐๗,๔๖๐

คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล

เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

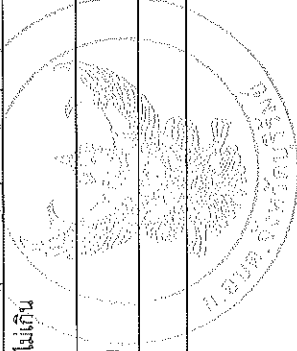
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๔๔๐	๕๑๕,๔๐๐	๕๓๖,๑๖๐	๕๕๗,๖๔๐				
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๖,๒๔๐	๕๑๐,๘๐๐				
๓	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																			
๔		หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๐,๘๔๐	๔๗๑,๕๒๐	๔๘๖,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๔,๔๔๐				
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐		-	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๙,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐				
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐		-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๕,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๘๐๐				
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐				
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม			
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐		-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๐๓,๘๔๐	๒๐๘,๒๘๐				
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๓,๒๐๐		-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๒๐๕,๗๖๐	๒๐๖,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐				
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๐๐,๔๘๐		-	-	-	-	๘,๕๖๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๐๙,๐๐๐	๒๑๐,๗๖๐	๒๑๖,๘๘๐				
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๔๐,๔๘๐		-	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๒๐๐	๒๖๐,๒๘๐	๒๖๖,๗๒๐				
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๖๑,๔๐๐		-	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๘๐,๐๘๐				
๑๖	ข้าราชการ		๑	๑	๑๓๒,๐๐๐		-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๐,๘๐๐	๑๔๕,๕๖๐				
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๒,๐๐๐		-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๐,๘๐๐	๑๔๕,๕๖๐				
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม			

๑๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดใหญ่	-	๑	๑	๑๖,๒๐๐	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖,๘๔๐	๑๗,๖๔๐	๑๘,๓๒๐	
กองคลัง (๑๕)														
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๕,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๔,๖๔๐	๓๘๖,๖๔๐	๓๙๘,๖๔๐	
๑๙	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๓๔๖,๐๔๐	๓๕๗,๖๐๐	๓๖๘,๖๔๐	
๒๐	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๓๑๒,๓๖๐	๓๒๔,๔๐๐	๓๓๖,๔๐๐	
๒๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๓๑,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๔๔,๙๒๐	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๒๕๕,๑๒๐	๒๖๕,๙๒๐	๒๗๕,๖๔๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๓,๔๔๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๐๑,๒๘๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๑๖,๔๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๑,๔๐๐	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๖๔๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๙,๐๘๐	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๐๗,๓๒๐	๒๑๕,๔๐๐	๒๒๓,๐๔๐	

กองช่าง (๑๕)

๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๕,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๓๘๑,๖๐๐	๓๙๓,๙๖๐	๔๐๖,๔๔๐	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๘๔๐	๒๓๓,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)														
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๕,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๒๖๔,๖๐๐	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๒๗๓,๖๐๐	๒๘๒,๗๒๐	๒๙๑,๗๒๐	

[illegible]

[illegible]

มติที่ประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ พิจารณาแล้วมีมติรับรองภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่คำนวณตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ร้อยละ ๓๑.๔๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ร้อยละ ๓๐.๙๙ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๓๐.๕๓

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานฯ มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติม หรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม
ปิดประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึก

(นายสุรัชย์ ขวัญศิริไธย์)

กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจ

(นายธนะกิจ สังข์น้อย)

กรรมการ

ลงชื่อ



ผู้รับรอง

(นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ)

ประธานคณะกรรมการฯ

น.อ.บ.ต. จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย



ที่ บร ๘๔๗๐๑ ๕๑๕



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๖๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	จำนวน ๓ เล่ม
	๒. ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)เดิม	จำนวน ๓ ชุด
	๓. ตารางกรอบอัตรากำลังใหม่	จำนวน ๓ ชุด

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้บังคับให้ทันตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้ายจึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบไปรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย

สำนักปลัด อบต.

โทร. ๐๔๔ ๖๖๖๖ ๘๒

นายณรินทร์ วัชรศิริบรรลือ
นายก อบต.เมืองฝ้าย
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

“คนบุรีรัมย์ ครอบครองเดียวกัน สวเลียดเดียวกัน ลูกหลานรักษาวลั ๑”