



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

อำเภอคอง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงสามารถ คาดคะเนได้ว่าในอนาคตข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวน เท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและ เป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไป อย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง	
- หนังสือเชิญประชุมและรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมืองคง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ดังนี้

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก่ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องสรรหากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว

และทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผน อัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง ๒ ประเด็น ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่จะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามี ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา ด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ให้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี้ยอัตรากำล้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำล้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบล

องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองคงมีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ต้องนำมาพิจารณา เพื่อให้การวางแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี มีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง มีความครบถ้วนของอัตรากำล้างที่จะสามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองและการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองคง ดังนี้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่ สะดวก ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างมีไม่เพียงพอและทั่วถึง ๑.๓ ปัญหาน้ำท่วมและการระบายน้ำไม่ดี ๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ	๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน ๒.๒ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๒.๓ ขุดลอกคลองแหล่งน้ำเพื่อการระบายน้ำ ๒.๔ มีการผลักดันน้ำเพื่อเก็บไว้ในแหล่งน้ำใช้ในฤดูแล้ง ๒.๕ ขยายเขตประปาหมู่บ้าน
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ๒.๒ ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตตกต่ำ ๒.๓ ปัญหาสถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบลมีน้อยไม่เป็นที่รู้จักของคนภายนอก ๒.๔ ปัญหาการว่างงาน	๒.๑ ส่งเสริมและฝึกอาชีพให้กับประชาชน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๒.๒ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มอำนาจต่อราคาต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการใช้วัตถุดิบในพื้นที่ ๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ผ่านการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ ๒.๔ ตั้งศูนย์จัดหางานระดับตำบล เพื่อให้มีการจ้างแรงงานคนในตำบล

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๓. ด้านสังคม	๓.๑ ปัญหายาเสพติด ๓.๒ ปัญหาการมั่วสุมของเด็กวัยรุ่น	๓.๑ ให้ความรู้ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ
	๓.๓ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง ๓.๕ การตั้งครุฑก่อนวัยอันควร	๓.๓ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ๓.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๕ ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองถึงแนวทางป้องกัน
๔. ด้านการเมือง การบริหาร	๔.๑ ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น ๔.๒ ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ทักษะในการด้านการเมืองในการบริหารงาน ๔.๓ ความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้ความคิดเห็นไม่ตรงกัน	๔.๑ ให้ความรู้แก่ประชาชนด้านกฎหมายเบื้องต้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ๔.๒ ส่งเสริมให้มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๔.๓ สร้างความเข้าใจทางการเมืองให้กับประชาชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๒ ฝุ่น PM ๒.๕ /ควันไฟ ๕.๒ วัชพืช/ผักตบชวาปรกคลุมแหล่งน้ำ	๕.๑ ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ/จัดหาสถานที่รองรับขยะที่ถูกสุขลักษณะ ๕.๒ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม/หญ้าข้างทาง ๕.๓ กำจัดวัชพืชทุกเส้นในตำบล
๖. ด้านการสาธารณสุข	๖.๑ ปัญหาแหล่งก่อให้เกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก ฯลฯ ๖.๒ ขาดความรู้และทักษะในการดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยติดเตียง ๖.๓ ประชาชนขาดความตระหนักในการออกกำลังกาย ๖.๔ ปัญหาการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และยาสูบ ๖.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า	๖.๑ มีการวางแผนการดำเนินงานการป้องกันโรคร่วมกับชุมชนและอสม. ๖.๒ ให้ความรู้แก่ญาติและผู้ดูแล ให้มีทักษะในการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพให้กับกลุ่มเป้าหมาย ๖.๓ ส่งเสริมการออกกำลังกายในตำบลมีลานสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีพื้นที่ออกกำลังกาย ๖.๕ อนุรักษ์ลด ละ เลิก สุรา ยาสูบ ๖.๖ ให้มีการกำจัดยุงลายป้องกันโรคไข้เลือดออกและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๗.๑ เด็กและเยาวชนบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๗.๒ มาตรฐานการศึกษาของ	๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในทุก ระดับทั้งในระบบและนอกระบบ ตาม ความเหมาะสม
	สถานศึกษายังต่ำกว่าสถานศึกษาใน ชุมชนเมือง ๗.๓ เด็กก่อนวัยเรียน ไม่ได้รับการดูแล พัฒนาทักษะอย่างเหมาะสม ๗.๔ การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีเริ่ม มีน้อยลง ๗.๕ ผู้คนเริ่มห่างไกลศาสนา ขาด ศีลธรรม และสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ มี ค่านิยมด้านวัตถุมากกว่าหลักคำ สอน คุณงามความดี	๗.๒ ส่งเสริมให้มีการสืบถอดวัฒนธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗.๓ อบรมคุณธรรม จริยธรรม และปลูก จิตสำนึกของเด็กและเยาวชนให้ยึดมั่นใน ศีลธรรม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาใน
อนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ว่ามี
ปัจจัยภายในใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้แก่

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง
ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง
ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ
และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์การใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์การใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณสุข
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้มีตลาดนัด
๕. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๖. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การดูแลและรักษาที่สาธารณะ
๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการกีฬา
๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๕. ประสานกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้นำภารกิจตามข้อ ๕ นำมาวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๕. การเฝ้าระวังภัยจากธรรมชาติและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานทั้ง ๓ ส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ไม่มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านใดเพิ่ม รายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสารบรรณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร 	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสารบรรณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงินการรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและพัฒนา รายได้ - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย 	<p>๑.๖ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงินการรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและพัฒนา รายได้ - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๒ งานการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันฯ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับภูมิทัศน์ <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและงานเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารสาธารณสุข <p>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด 	<p>๓.๒ งานการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันฯ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับภูมิทัศน์ <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและงานเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารสาธารณสุข <p>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	
<p>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ <p>๕.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และศึกษานอกโรงเรียน 	<p>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ <p>๕.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และศึกษานอกโรงเรียน 	
<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ <p>๖.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร - การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 	<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ <p>๖.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร - การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 	
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี - งานตรวจสอบทรัพย์สิน 	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี - งานตรวจสอบทรัพย์สิน 	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

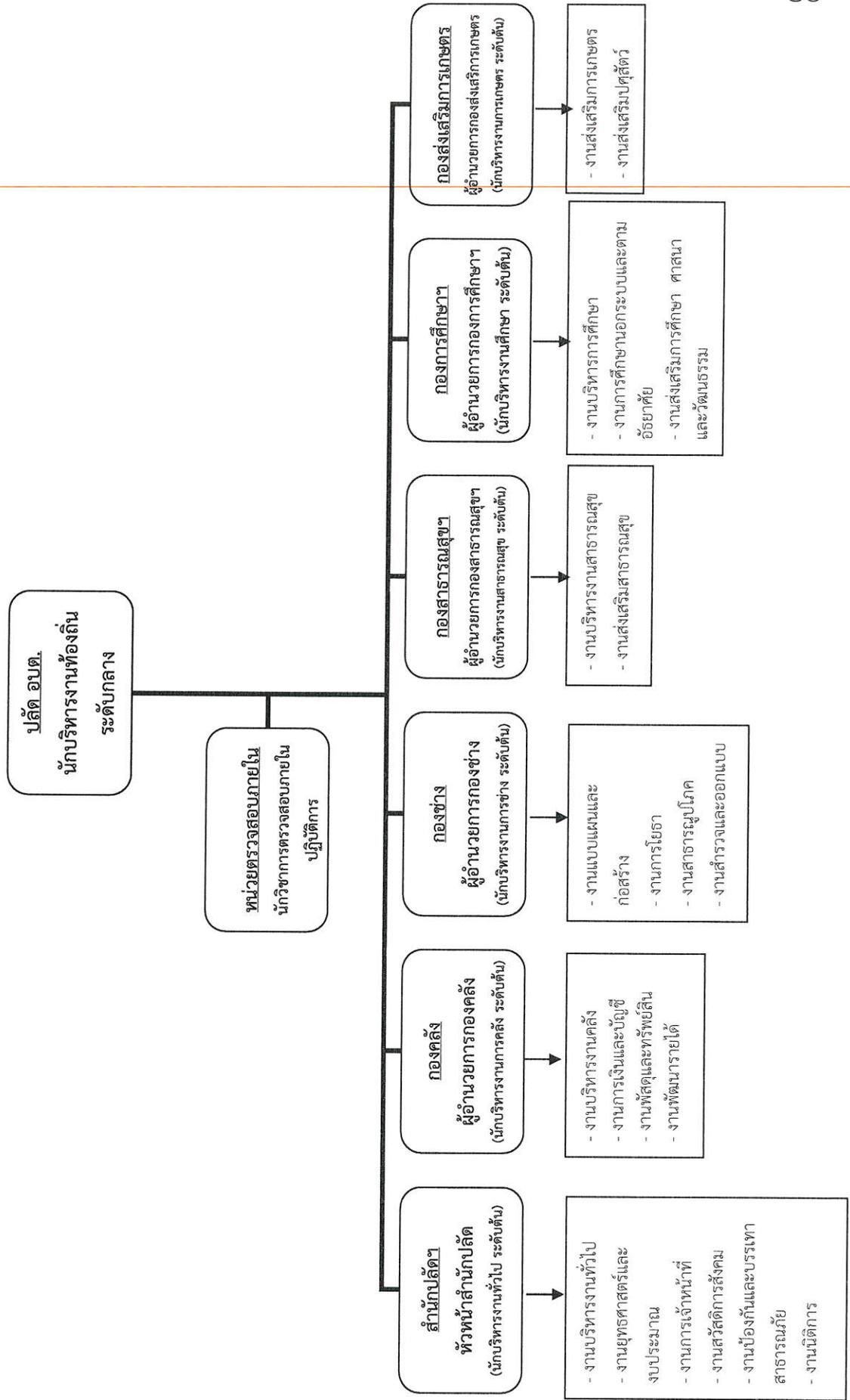
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเกษตร ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๕๖	๕๖	๕๖	+๖	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราจ้างที่กระทรวงตั้งใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเต็ม/ขาด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๐๔๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	(๕๔,๐๙๖)	
๒	หัวหน้าสำนักงาน (๑๑)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๕๕๐	๓๓,๙๐๐	๕๙๕,๓๒๐	๕๙๗,๕๒๐	๕๙๙,๗๒๐	(๓๕,๙๗๐)	
๓	นักบริหารบุคคล	ป.ก./พ.ม.	๑	๑	๕๓๕,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๕๙๘,๙๒๐	๕๙๘,๙๒๐	๕๙๘,๙๒๐	(๓๖,๓๓๐)	
๔	นักบริหารนโยบายและแผน	ป.ก./พ.ม.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	(๓๓,๓๓๐)	
๕	นิติกร	ป.ก./พ.ม.	๑	๑	๒๙๙,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๑,๗๗๐	๓๖๑,๗๗๐	๓๖๑,๗๗๐	(๒๕,๙๙๐)	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./พ.ม.	๑	๑	๕๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๒๐	๓๓,๒๒๐	๕๔๒,๖๒๐	๕๔๒,๖๒๐	๕๔๒,๖๒๐	(๓๕,๑๓๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.ม.	๑	๑	๒๓๙,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๙,๗๓๐	๒๔๙,๗๓๐	๒๔๙,๗๓๐	(๑๙,๙๗๐)	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.ม.	๑	๑	๕๒๖,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๓๙,๖๕๐	๕๓๙,๖๕๐	๕๓๙,๖๕๐	(๓๕,๕๕๐)	
๙	ลูกจ้างประจำ		๑	๑	๒๕๓,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๓๐๓,๑๐๐	๓๐๓,๑๐๐	๓๐๓,๑๐๐	(๒๕,๕๕๐)	
๑๐	พนักงานจ้าง		๑	๑	๒๖๙,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๐,๓๐๐	๒๘๐,๓๐๐	๒๘๐,๓๐๐	(๒๒,๕๕๐)	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๘๓,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๑๙๑,๐๕๐	๑๙๑,๐๕๐	๑๙๑,๐๕๐	(๑๕,๓๒๐)	
๑๒	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๘๐,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๘๗,๘๐๐	(๑๕,๐๒๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๒,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๗๙,๕๑๐	๑๗๙,๕๑๐	๑๗๙,๕๑๐	(๑๔,๖๒๐)	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๘,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	(๑๔,๒๗๐)	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๑	๑๖๕,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๒,๒๕๐	๑๗๒,๒๕๐	๑๗๒,๒๕๐	(๑๓,๒๕๐)	
๑๖	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)	
๑๗	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)	
๑๘	ยาม		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๙	กองคลัง (๑๕)		๑	๑	๕๑๔,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๕๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๒๐	๕๙๐,๘๒๐	๕๙๐,๘๒๐	(๕๒,๕๗๐)	
๒๐	นักวิชาการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	(๓๓,๘๘๐)	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./พ.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./พ.ม.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๖,๘๘๐)	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ม./พ.ง.	๑	๑	๑๕๓,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๙,๖๗๐	๑๕๙,๖๗๐	๑๕๙,๖๗๐	(๑๓,๕๖๐)	
๒๔	ลูกจ้างประจำ		๑	๑	๒๒๕,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๒๓๒,๖๕๐	๒๓๒,๖๕๐	๒๓๒,๖๕๐	(๑๙,๑๐๐)	
๒๕	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๘,๓๖๐	๑๑๘,๓๖๐	๑๑๘,๓๖๐	(๙,๕๐๐)	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๔๔,๙๖๐	(๑๑,๕๐๐)	
๒๗	กองช่าง (๑๕)		๑	๑	๓๙๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๒๘	วิศวกรโยธา	ต้น	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๔,๘๐๐	๑๒๔,๘๐๐	๑๒๔,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๒๙	นายช่างโยธา	ป.ก./พ.ก.	๑	๑	๓๕๖,๒๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	ว่างเต็ม	
๓๐	นายช่างสำรวจ	ป.ง./พ.ง.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๘,๙๐๐	๒๘,๙๐๐	๒๘,๙๐๐	๒๘๘,๙๐๐	๒๘๘,๙๐๐	๒๘๘,๙๐๐	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	พนักงานจ้าง															
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๒,๐๐๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	(๑๓,๕๐๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๖๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๑,๒๔๐	(๑๓,๗๖๐)	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๖๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๑,๘๘๐	๑๗๑,๘๘๐	๑๗๑,๘๘๐	(๑๓,๖๔๐)	
๓๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)															
๓๖	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ.	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๓๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๓๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	๑	๑	+	๑	๑๗,๙๐๐	๑๗,๙๐๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๘,๘๘๐	๑๙๘,๔๘๐	๑๙๘,๔๘๐	๑๙๘,๔๘๐	(๑๕,๘๐๐)	
๔๐	พนักงานจ้าง															
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๒๒๐,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๐,๒๘๐	(๑๘,๓๔๐)	
๔๒	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๒,๖๔๐	๔๖๒,๖๔๐	๔๖๒,๖๔๐	(๓๓,๐๐๐)	
๔๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๒๓๑,๙๒๐	๒๓๑,๙๒๐	๒๓๑,๙๒๐	(๑๘,๕๖๐)	
๔๔	พนักงานจ้าง															
๔๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๒๓๘,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๘,๗๖๐	๒๔๘,๗๖๐	๒๔๘,๗๖๐	(๑๙,๘๗๐)	
๔๖	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก															
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	ครู		๒	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๐	พนักงานจ้าง															
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)		๒	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๕๓	หน่วยตรวจรถสาธารณะ (๑๒)															
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๕๕	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)															
๕๖	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	คณ.	๑	๕๒๒,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๘๗,๗๒๐	๕๘๗,๗๒๐	๕๘๗,๗๒๐	(๓๕,๒๒๐)	
๕๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๒๒๘,๐๘๐	๒๒๘,๐๘๐	๒๒๘,๐๘๐	(๑๘,๒๐๐)	
๕๘	เจ้าพนักงานเกษตร	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	๑	๑	+	๑	๑๗,๙๐๐	๑๗,๙๐๐	๓๐๗,๙๘๐	๓๐๗,๙๘๐	๓๐๗,๙๘๐	กำหนดเพิ่ม	
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	๑	๑	+	๑	๑๗,๙๐๐	๑๗,๙๐๐	๓๐๗,๙๘๐	๓๐๗,๙๘๐	๓๐๗,๙๘๐	กำหนดเพิ่ม	
๖๐	พนักงานจ้าง															
๖๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	(๑๕,๐๐๐)	
๖๒	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
รวม			๕๖	๑๒,๐๕๒,๕๖๐	๕๒๒,๐๐๐	๕๖	๕๖	+	๐	๑,๙๕๙,๗๖๐	๕๗๑,๐๐๐	๑๔,๕๔๔,๓๒๐	๑๔,๕๔๔,๓๒๐	๑๔,๕๔๔,๓๒๐	๑๔,๕๔๔,๓๒๐	
(๕)	รวม		๕๖	๑๒,๐๕๒,๕๖๐	๕๒๒,๐๐๐	๕๖	๕๖	+	๐	๑,๙๕๙,๗๖๐	๕๗๑,๐๐๐	๑๔,๕๔๔,๓๒๐	๑๔,๕๔๔,๓๒๐	๑๔,๕๔๔,๓๒๐	๑๔,๕๔๔,๓๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

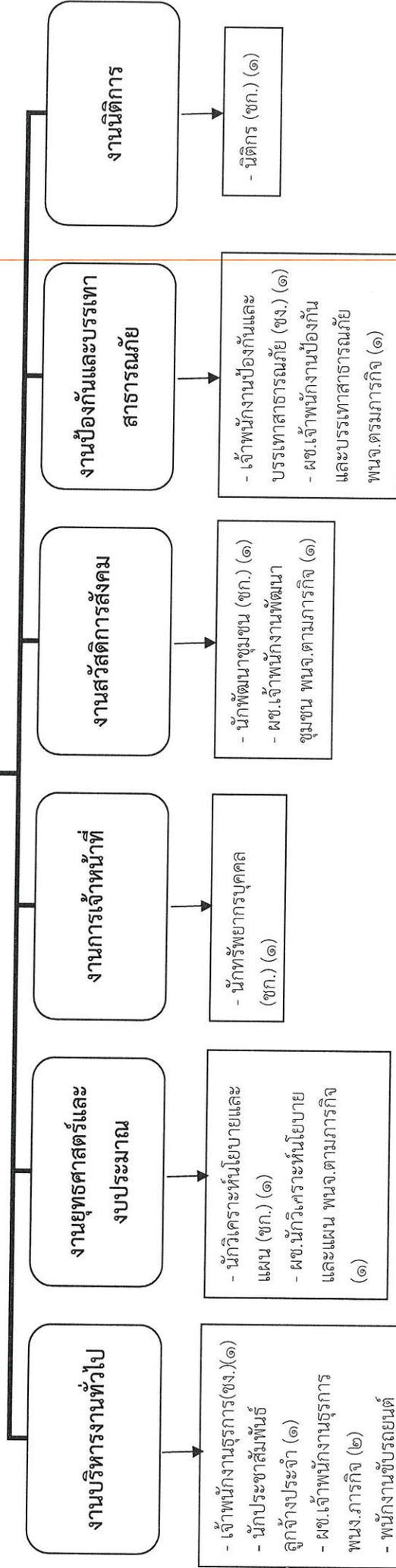
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง



กรอบโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

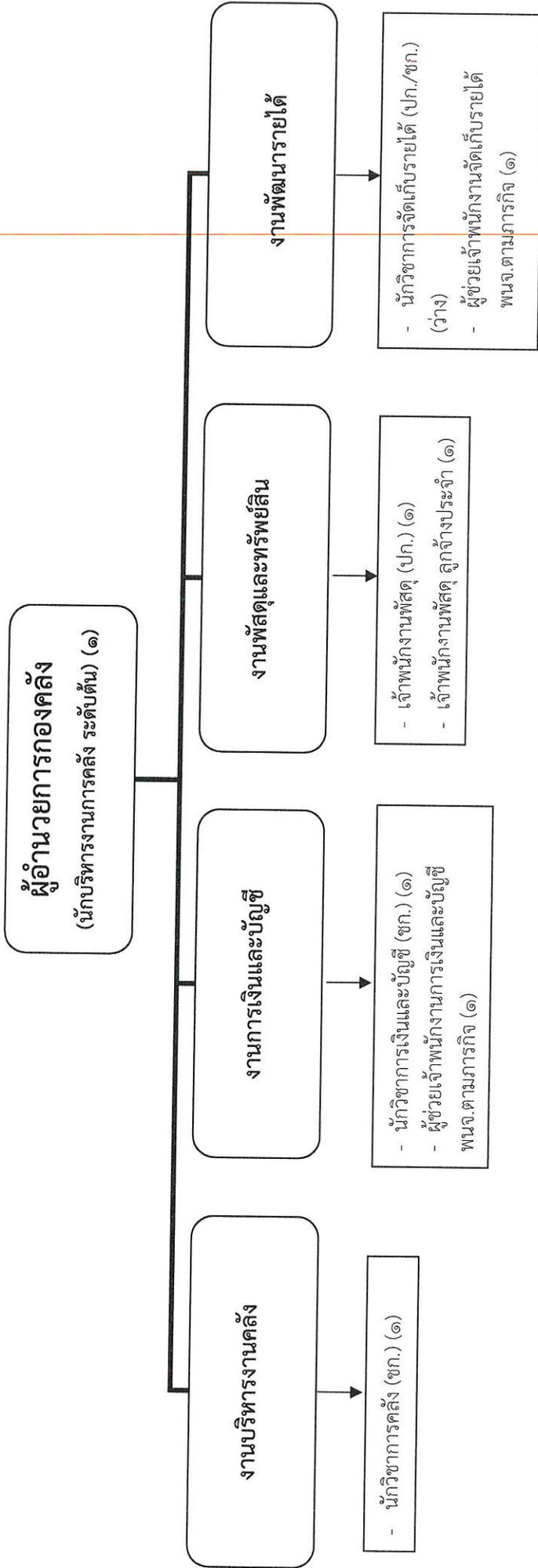
หัวหน้าสำนักปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



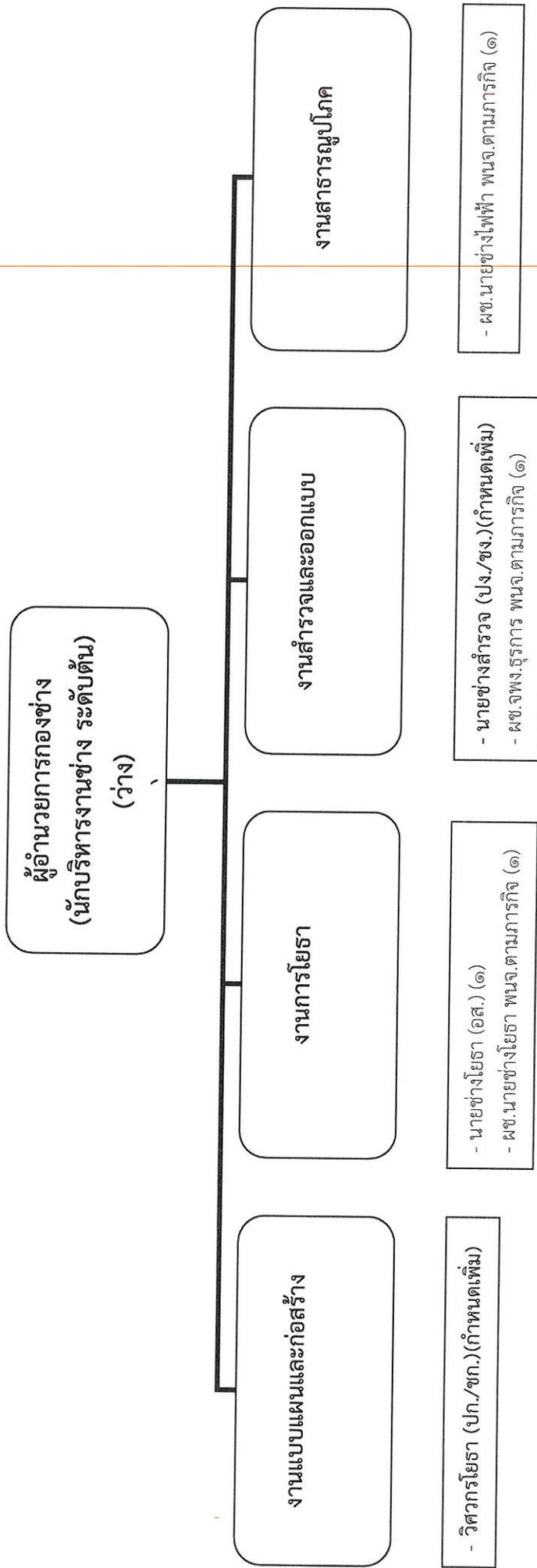
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม				
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๒	-	๑	๒	๔	๑๘

กรอบโครงสร้างองค์กร



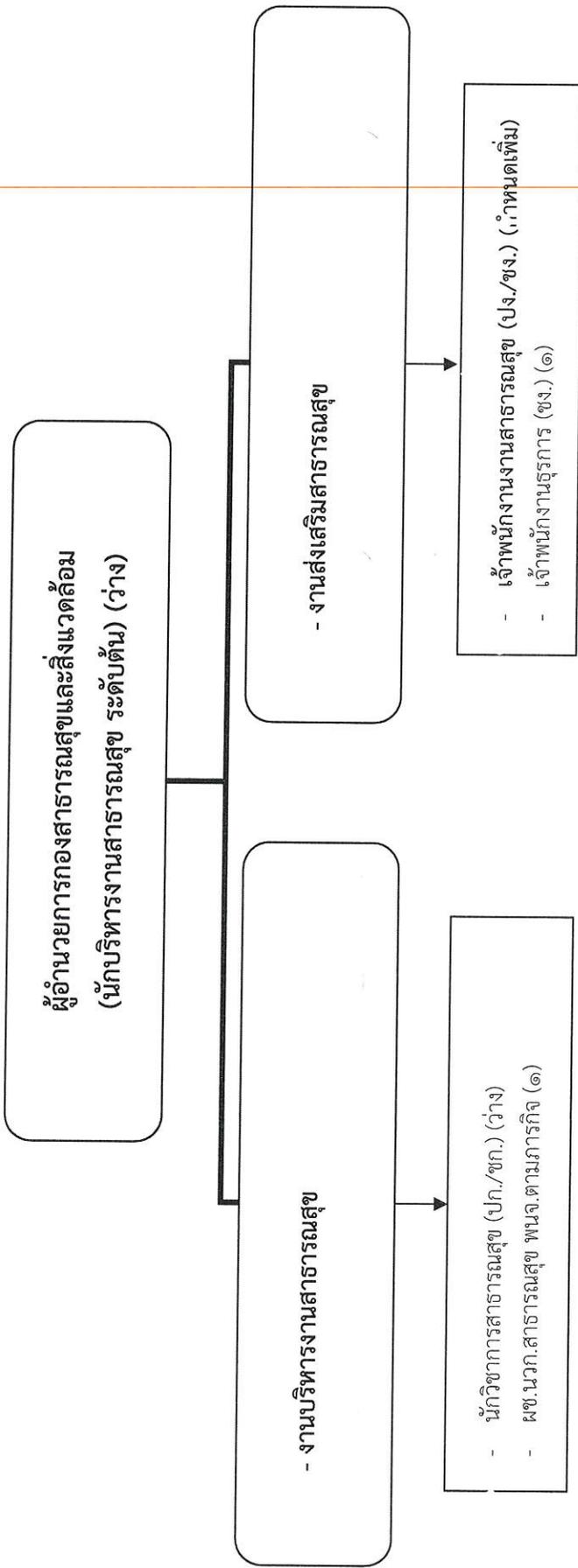
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม		
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	๑	-	๑	-	๑	๒	-	๕

กรอบโครงสร้างกองช่าง



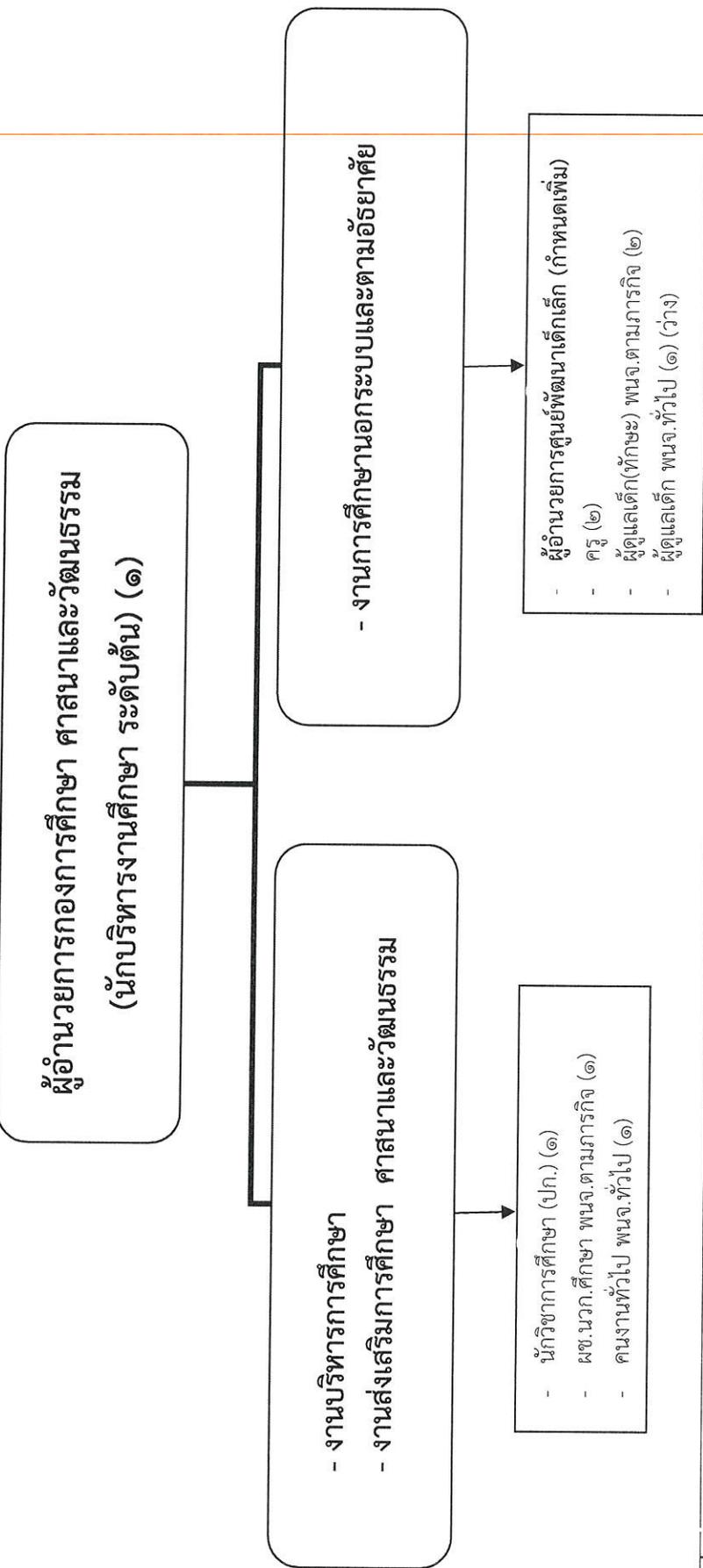
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม		
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการอาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๓	-	๗

กรอบโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



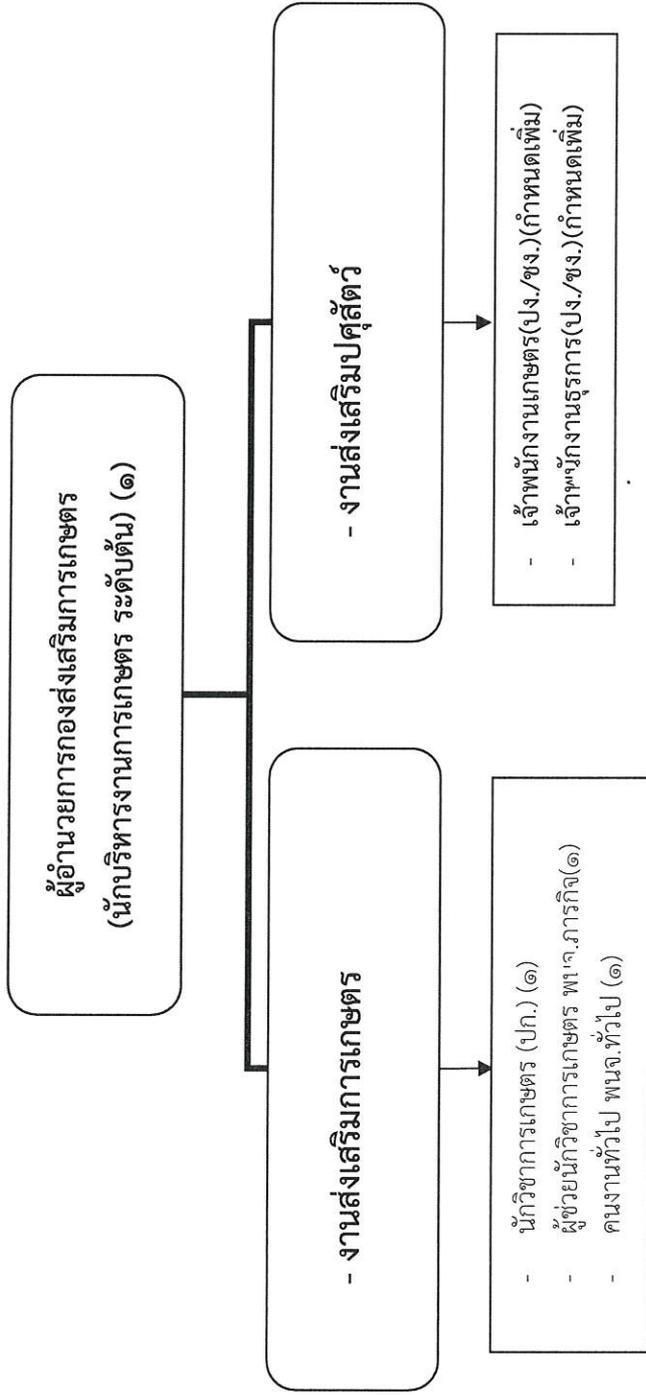
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม		
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๕

กรอบโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร					อาวุโส
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	-	๓	๒	๑๐

กรอบโครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน					ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๑	๒

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		
๑	ส.ก.บ.ปลัด อบต. ว่าที่ร้อยตรีสงกรานต์ ธีระพิทยตระกูล	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๙๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๓๓,๐๘๐
๒	นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา	ร.บ.(บริหารรัฐกิจ)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๖๐ X ๑๒)	-	๔๒๙,๒๔๐
๓	นางอรุณช ปงนรังสรรค์	ร.บ.(การจัดการสำหรับ นักบริหาร)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๗๒๐
๔	นางสาวสุพิศสร แสนโชติ	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นางสาวงามจิตรา เกลื้อจอหอ	น.ม.(นิติศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	-	๒๙๙,๖๔๐
๖	นางสุริยาพร ประทุม	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๑๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐
๗	นายมนตรี ตัวนสูงเนิน	ร.บ.บ.(บริหารท้องถิ่น)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ X ๑๒)	-	๒๓๙,๖๔๐
๘	จ.อ.อ.ชานกันัน คำดี	บ.ร.ส.(ช่างยนต์)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และแผน	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และแผน	ชง.	๔๒๖,๔๘๐ (๓๕,๕๔๐ X ๑๒)	-	๔๒๖,๔๘๐
๙	อุไรรัตน์ นางสาวกัญญา อาจสามารถ	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักประชาสัมพันธ์	-	-	นักประชาสัมพันธ์	-	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐ X ๑๒)	-	๒๙๓,๔๐๐
๑๐	นายสมพงษ์ สมัยกลาง	ร.บ.บ.(การเมืองการ ปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๖๙,๔๐๐ (๒๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	๒๖๙,๔๐๐
๑๑	นายสุชาติ ทองสิทธิ์	ม.บ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๓,๘๔๐ (๑๕,๓๒๐ X ๑๒)	-	๑๘๓,๘๔๐
๑๒	นางสาวเข้มช้อย ไกรอำ	ร.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๒๔๐ (๑๕,๐๒๐ X ๑๒)	-	๑๘๐,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นายธนัญชัย ประทุม	ศศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๒,๔๕๐ (๑๔,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๔๕๐
๑๔	นายกิตติพงษ์ พุดลา	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๘๘๐ (๑๓,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๘,๘๘๐
๑๕	นายคณินต์ อาจสามารถ	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๔,๖๕๐ (๑๓,๗๑๒ X ๑๒)	-	-	๑๖๔,๖๕๐
๑๖	นายสาลี คำมา	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสมมาส อินทร์สอน	ม.๓	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวิฑระ ตุ่นอก	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสัญญาธิ บุญภักดี	ปวส.	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางประมลพร พุทธิสารัญญ	บ.บ.(การเงินธนาคาร)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ต้น	ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๘๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๕๕๖,๖๘๐
๒๑	นางสาวสรินทร์ นามบุรี	บ.บ.(การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๒-๐๐๑	ชก.	นักวิชาการคลัง	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๒๒	ว่าง		๒๐-๓-๐๔-๓๒๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๐-๓-๐๔-๓๒๒-๐๐๑	ป.ก./ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓	นางสมหมาย เนาว์ช้าง	ปริญญาบัญชี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๒-๐๐๑	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๔	นางสาวรัชนี สิบง	ปวส.(การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๐-๓-๐๔-๓๒๒-๐๐๑	ป.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๕	นางทิพรรัตน์ ศรีบุร	ปวส.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๒๙,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๒๖	นางสาวณัฐวี วงศ์คง	ปวช.(การบัญชี)	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๒,๕๐๐ (๙,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๕๐๐
๒๗	นางสุนิสา วังหอม	ป.ตรี (บัญชี)	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๕๓๕,๖๐๐
๒๙	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๐	นายสุริยา ประมวล	อ.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓๑	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง											
๓๒	นางปิยะฯ น้อยบัวทิพย์	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๒๕๐ (๑๓,๖๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๕๐
๓๓	นายพลศักดิ์ดา บรรดาศักดิ์	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผ.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๕,๖๕๐ (๑๓,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๖๕๐
๓๔	นางสาวอรพรรณ ตุ่นอก	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผ.นายช่างโยธา	-	-	ผ.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๓๕	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๕๓๕,๖๐๐
๓๖	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๓๗	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๘	นางสาวศศิมาภรณ์ โพธิ์สอน	-	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๓๙	นางสาวศิริพร พงษ์พันธ์	ส.บ.(สาธารณสุข)	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๒๐,๖๘๐ (๑๘,๓๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๐,๖๘๐
๔๐	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๔๐	นายเสกสรร นามท้าว	ค.บ.(พิสิทธ์)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๔๑	นางสาวพัชราภรณ์ โล่ห์นารายณ์	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
	พนักงานจ้าง											
๔๒	นายทิติธยา ยี่สารพัฒน์	ศศ.บ.ประกาศนียบัตร(การศึกษา)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๓๘,๔๔๐ (๑๙,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๘,๔๔๐
๔๓	นางอวยพร ทองสิทธิ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๕	นางสุกัญญา โปธิ์แสง	ศษ.ม.(ศึกษาศาสตร์)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔๔	ครู	ช.ก.พิเศษ	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔๔	ครู	ช.ก.พิเศษ	-	-	-	-
๔๖	นางชนัญชิตา บรรดาศักดิ์	ค.บ.(ปฐมศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔๔	ครู	ป.ก.	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔๔	ครู	ป.ก.	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง											
๔๗	นางพสมมาตร บัรนนอก	ค.บ.(การศึกษาพิเศษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๘	นางสาววิชุดา สายันต์	ค.บ.(ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๙	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๐	ว่าง	-	๒๐-๓-๑๒-๓๒๖๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๖๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๕๑	กองส่งเสริมการเกษตร											
๕๑	นายพิเชษฐ์ สายทอง	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๔๒๒,๔๐๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๕,๔๐๐
๕๒	นายเศกสิทธิ์ คุ้มจอหอ	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๕๓	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๑๔-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๔	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๑๔-๔๕๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง											
๕๕	นายพีระ เรียวกลาง	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๖	นายสมเกียรติ บัววิจารณ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๖๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๖๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกรหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและฝากการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

อุมต.

<input checked="" type="checkbox"/> สำนักงานปลัด	<input type="checkbox"/> กองการศึกษา
<input type="checkbox"/> กองคลัง	<input type="checkbox"/> กองส่งเสริมการเกษตร
<input type="checkbox"/> กองช่าง	<input type="checkbox"/> กองสาธารณสุข



ที่ว่าการอำเภอ
 ๖๖๔๗/๖๖๖
 ๖๖ - ๖ ต.ค. ๖๖๖

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๖๖๖๖

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา

ถนนมหาไถย นม ๓๐๐๐๐
 สำนักงานบริหารส่วนตำบลเมืองคง
 เลขที่รับ ๖๖๖๖/๖๖
 วันที่ ๐๖ ต.ค. ๖๖๖๖

๖ ตุลาคม ๖๖๖๖

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๐๖.๐๖๖๖ พ.ศ. ๖๖๖๖ - ๖๖๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ (รายชื่อแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๖๖๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๖๖๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๖๖๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๖๖๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๖๖๖๖ - ๖๖๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๖๖๖๖ - ๖๖๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิมให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ ตามแบบแสดงรายงานฯ วาระที่ ๕.๑๓ ชุดที่ ๑-๓ ดังนั้น จึงให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตาม สิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถสืบค้นได้ใน www.koratdla.go.th อีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

เรียน นายอำเภอคง

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา.....

ขอแสดงความนับถือ ๐๖/๑๖๖๖

นายสมชาย วรรณะสุพร

(นายชินทร์) รองนายก อบต.เมืองคง
 รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
 ผู้ว่าราชการจังหวัด นครราชสีมา

เรียน นายอุมต.เมืองคง

- เพื่อโปรดทราบ

- ทวงตัวให้ ๖๐๖/๖๖๖๖ อัตรากำลัง ๓ ปี (๖๖-๖๖)

- แผนพัฒนาบุคลากร ๖๖๖๖

๐๖/๑๖.๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลผู้บังคับบัญชา นมเกษม
 โทร/โทรสาร ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๘, ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๖ หรือ ๒๑,๒๒

(นายบรรพต เกตุศักดิ์) รักษาการแทน
 นายอำเภอคง
 สมชาย วรรณะสุพร
 (นายสมชาย วรรณะสุพร)
 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองคง
 ๐๖ ต.ค. ๖๖๖๖

(นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา)
 หัวหน้าสำนักงานปลัด
 ๐๖ ต.ค. ๖๖๖๖

วาทีรัยยตรี
 (สงกรานต์ อีระพิทยาตระกูล)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง
 ๐๖ ต.ค. ๖๖๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอคอง จังหวัดนครราชสีมา ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สมชาย วรรณะสุพร
(นายสมชาย วรรณะสุพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

ที่ ๒๒๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคคลอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ประกอบกับหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๐๐๒๓.๒/ว๒๑๙๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ แล้วรายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สมชาย วรรณสุขพร
(นายสมชาย วรรณสุขพร)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

ที่ นม ๘๑๓๐๑ / ๕๖๖

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อ้างถึง คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ที่ ๒๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ได้มีคำสั่งที่ ๒๒๐ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง และได้มีการให้หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองส่งแบบวิเคราะห์ปริมาณงานจำนวนบุคลากรให้กับฝ่ายเลขานุการจัดทำแผน นั้น

บัดนี้ หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ได้ดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ จึงขอเชิญคณะกรรมการประชุม ในวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ) สมชาย วรรณะสุพร

(นายสมชาย วรรณะสุพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

ทราบจึงได้ลงนาม

๑. ว่าที่ ร.ต.สงกรานต์ อธิพิทยาตระกูล.....
๒. นางประมวลพร พุทธสำราญ.....
๓. นายสุรียา ประมวล.....
๔. นายเสกสรร นามท้าว.....
๕. นายพลีษฐ์ ลายทอง.....
๖. นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา.....
๗. นางอรนุช ปทุมรังสรรค์.....

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมชาย วรรณนะสุพร	ประธานกรรมการ	สมชาย
๒	ว่าที่ร้อยตรีสงกรานต์ อีระพิทยาตระกูล	กรรมการ	สงกรานต์
๓	นางประมวลพร พุทธสำราญ	กรรมการ	ประมวลพร
๔	นายสุรียา ประมวล	กรรมการ	สุรียา
๕	นายเสกสรร นามท้าว	กรรมการ	เสกสรร
๖	นายพลีษฐ์ ลายทอง	กรรมการ	พลีษฐ์
๗	นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา	กรรมการและเลขานุการ	เกศริน
๘	นางอรนุช ปทุมรังสรรค์	ผู้ช่วยเลขานุการ	อรนุช

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายสมชาย วรรณะสุพร
ประธานฯ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง
ที่ ๒๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร เป็นกรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

๑๐. นักทรัพยากรบุคคล

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง
โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน
ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ
องค์การบริหารส่วนตำบล แล้วรายงานนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เพื่อขอ
ความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จ.นม ต่อไป

ทั้งนี้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต.
ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ส่วนรายละเอียดขอให้เลขานุการ
ชี้แจง เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาต่อไป

นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา
กรรมการ/เลขานุการ

ด้วยจังหวัดนครราชสีมา ได้มีหนังสือ ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๙๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม
๒๕๖๖ แจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนดภายในวันที่
๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ แผนอัตรากำลัง ๓ ปีจะเป็นการแสดงข้อมูลตำแหน่งและ
อัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง
และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น และที่ตั้งจากการได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน
ทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความ
ถูกต้อง สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และก.อบต.จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประกอบด้วย
 - นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ
 - พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ
อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตาม
แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ
เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น และต้องมีการ
ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้วย
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน จำต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างใน
ตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจและ
หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยดำเนินการ
รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่หายไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้อง
ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี (มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีเทียบกับเวลา
ทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ)
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถ
ของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้
เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็น
การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผน
อัตรากำลังฉบับนี้ ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่
มท.๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนด
เลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่
๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ทั้งนี้

จากหนังสือสั่งการที่ ๓ ฉบับ จะมีประเด็นสำคัญคือ

- ❖ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้
 - ❖ หากมีประสงค์ที่จะขอกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ จะต้องมีการจัดทำข้อมูลและเอกสาร หมายเลข ๑-๕ ด้วย
 - ❖ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้
 - ❖ การที่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติมได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ก่อน
 - ❖ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ฯลฯ
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท.๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) และ) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. ประเมินการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับวิธีคิดและการประเมินการภาระค่าใช้จ่ายฯ คณะกรรมการฯ สามารถตรวจสอบรายละเอียด ได้จากเอกสารประกอบการประชุมที่ได้มอบให้แล้ว
๘. เงินประจำตำแหน่ง การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ❖ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

❖ ประกาศ ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

❖ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

❖ ประกาศ ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกิน ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ อปท.เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสนอ ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ อปท.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ที่จะกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณา และมีให้เสนอไปในคราวเดียวกันกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

❖ การกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท., และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่องการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่องประกาศ ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานของลูกจ้างประจำ

❖ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๓ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน(ค่าจ้าง)พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ.,ก.ท., และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง

๑๔. กรณีชำระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง

สำหรับรายละเอียดทั้ง ๑๖ ข้อ นี้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งดำเนินการ และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ก็ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่นกัน มีคณะกรรมการฯท่านใดมีข้อสงสัยหรือซักถามในประเด็นของแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ หากไม่มีจะได้อบรมให้ทางนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งแจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงต่อไป

นางอรนุช ปทุมรังสรรค์
ผู้ช่วยเลขานุการ

สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ขอให้คณะกรรมการฯทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาและจัดทำแผนอัตรากำลังตามหัวข้อและแนวทาง ที่ได้แจ้งให้ทราบไปแล้วนั้น ทั้งนี้สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมจากเอกสารที่ได้มอบให้กับคณะกรรมการฯก่อนหน้า (ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา
กรรมการและเลขาฯ

รายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นการจัดทำตามตัวอย่างที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนด ข้อมูลส่วนใหญ่จะเหมือนกัน จะต่างกันในส่วนของสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน โครงสร้างส่วนราชการและภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งในส่วนนี้จะต้องให้ทางคณะกรรมการได้ช่วยกันพิจารณา โดยใช้ระเบียบ หนังสือสั่งการ และประกาศต่าง ๆ มาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้

นายสมชาย วรรณะสุพร
ประธานกรรมการ

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม โดยเริ่มจากส่วนราชการใหญ่ ที่มาที่ไปในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา
กรรมการและเลขานุการ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีบันทึกข้อความสำนักปลัดอบต. ที่ นม ๘๑๓๐๑/๓๘๐ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และขอให้ส่งปริมาณงานจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนัก/กอง เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเก็บสถิติปริมาณงานและวิเคราะห์ค่างานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ผ่านมา เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริง รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ว่าที่ ร.ต.สงกรานต์ ธีระพิทยาตระกูล
กรรมการ

- ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการตามที่จังหวัดนครราชสีมากำกับให้กำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา โดยรอบนี้จังหวัดให้พิจารณาปรับอัตรากำลังให้ถูกต้องเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ทั้งนี้ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ด้วย ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตราของพนักงานจ้าง

และสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษาฯ และกองส่งเสริมการเกษตร โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานหรือปริมาณงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาต่อที่ประชุม ครบ

นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา
กรรมการและเลขานุการ

- สำนักปลัด อบต. ได้สรุปผลวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ของสำนักปลัด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้ จะเห็นได้ว่า สำนักปลัด อบต. มีงานที่ต้องวิเคราะห์จำนวน ๖ งาน ได้แก่

- ๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๔ งานสวัสดิการสังคม
- ๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖ งานนิติการ

ค่างานและปริมาณงานที่คำนวณได้ตามจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๒๐ อัตรา ซึ่งสำนักปลัด อบต. ปัจจุบันมีตำแหน่ง ข้าราชการ ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด อบต. ครบตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม หรือลดอัตราลง

นางประมวลพร พุทธสำราญ
กรรมการ

กองคลังขอสรุปผลวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ซึ่งมีทั้งหมด ๔ งาน ดังนี้

- ๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒ งานการเงินและบัญชี
- ๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๔ งานพัฒนารายได้

ค่างานและปริมาณงานที่คำนวณได้ตามจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๙ อัตรา ซึ่ง กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง ข้าราชการ ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๘ อัตรา ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง ครบถ้วน ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ จึงไม่ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม หรือลดอัตราลง

นายสุริยา ประมวล
กรรมการ

กองช่างขอสรุปผลวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ซึ่งมีทั้งหมด ๔ งาน ดังนี้

- ๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๒ งานการโยธา
- ๓ งานสาธารณูปโภค
- ๔ งานสำรวจและออกแบบ

ค่างานและปริมาณงานที่คำนวณได้ตามจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๗ อัตรา ซึ่ง กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง ข้าราชการ ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง ยังไม่ครบ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ (สำหรับส่วน ราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงาน ผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา) กองช่างจึงขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ว่าที่ ร.ต.สงกรานต์ ธีระพิทยาตระกูล
กรรมการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขอสรุปผลวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ซึ่งมีทั้งหมด ๒ งาน ดังนี้

- ๑ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข

ค่างานและปริมาณงานที่คำนวณได้ตามจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๕ อัตรา ซึ่ง กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง ข้าราชการ ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔ อัตรา ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังไม่ครบตาม ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอ กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ว่าที่ ร.ต.สงกรานต์ ธีระพิทยาตระกูล
กรรมการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขอสรุปผลวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน
ตามงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๓ งาน ดังนี้
๑ งานบริหารการศึกษา

๒ งานการศึกษานอกระบบและเกมอัยาศัย

๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ค่างานและปริมาณงานที่คำนวณได้ตามจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๑๑ อัตรา
ซึ่ง กองการศึกษา ฯ ปัจจุบันมีตำแหน่ง ข้าราชการ ๒ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๙ อัตรา
ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษาฯ ครบถ้วนตามประกาศมาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ ตามหนังสือ ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว๒๑๙๙ ลงวันที่
๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ แจกคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔.๕) วรรคสอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร
อัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
แล้วแต่กรณี ดังนั้น กองการศึกษาฯ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา ในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นายพลีษฐ์ สายทอง
กรรมการ

กองส่งเสริมการเกษตรขอสรุปผลวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน
กองส่งเสริมการเกษตร มีงานจำนวน ๒ งาน ดังนี้

๑. งานส่งเสริมปศุสัตว์

๒. งานส่งเสริมการเกษตร

ค่างานและปริมาณงานที่คำนวณได้ตามจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๖ อัตรา
ซึ่ง กองส่งเสริมการเกษตร ปัจจุบันมีตำแหน่ง ข้าราชการ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง
ตามภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔ อัตรา
ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการของกองส่งเสริมการเกษตร ยังไม่ครบถ้วนตามประกาศ
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ

(สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ
อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา) กองส่งเสริมการเกษตร จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเกษตร ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ว่าที่ ร.ต.สงกรานต์ ธีระพิทยาตระกูล
กรรมการ

- หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.เราได้มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งว่าง
ก็ยังคงตำแหน่งดังกล่าวไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งค่างาน ปริมาณงานเป็นไปตาม
เอกสารที่ส่งไปแล้วนั้น

ที่ประชุม

- รับทราบ-

นายสมชาย วรรณะสุพร
ประธานกรรมการ

- ผมนขอสรุปในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้ครบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๕. เจ้าพนักงานเกษตร ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

นายสมชาย วรรณะสุพร
ประธาน

ได้สอบถามที่ประชุมว่ามีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๖ อัตรา หรือไม่

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ ๖ เสียง
ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง
งดออกเสียง ๐ เสียง

นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา
กรรมการและเลขานุการ

ขอสรุปการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ๑๑ ข้อ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ และตารางสรุปได้ดังนี้

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งป.๖๗	เพิ่ม/ลด งป.๖๘	เพิ่ม/ลด งป.๖๙	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด ต.น.ใหม่/ปรับเกลียดตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด ต.น.	ภาระค่าใช้จ่าย									
									ก่อนปรับ	หลังปรับ								
๑	อบต.เมืองคง อ.คง	๕๐	๕๖	+๖/-	-/-	-/-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ พนักงานส่วนตำบล + วิศวกรโยธา (กองช่าง) ๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ + นายช่างสำรวจ (กองช่าง) ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ + เจ้าพนักงานสาธารณสุข (สธ) ๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ + ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) + เจ้าพนักงานการเกษตร (กองส่งเสริมการเกษตร) ๒๐-๓-๑๔-๔๕๐๑-๐๐๑ + เจ้าพนักงานธุรการ (กองส่งเสริมการเกษตร) ๒๐-๓-๑๔-๕๑๐๑-๐๐๓	กำหนด ต.น.ใหม่ กำหนด ต.น.ใหม่ กำหนด ต.น.ใหม่ กำหนด ต.น.ใหม่ กำหนด ต.น.ใหม่ กำหนด ต.น.ใหม่	๒๕.๖๑	๒๖.๓๒	๒๖.๓๒	๒๖.๙๑	๒๗.๕๐	๒๗.๕๐	๒๗.๕๐	๒๘.๐๙	๒๘.๐๙	๒๘.๖๘

หมายเหตุ กรอบอัตราปัจจุบัน จำนวน ๕๐ อัตรา มีคนครอง ๔๔ อัตรา
ว่างเต็ม ๖ อัตรา และจะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๖ อัตรา
รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๖ อัตรา

คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๘

ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบอัตราเพิ่มตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ และภาระ
ค่าใช้จ่ายด้วยบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

นายสมชาย วรรณะสุพร
ประธานกรรมการ

ได้ขอบคุณคณะกรรมการฯ และขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเมืองคง ให้แล้วเสร็จและนำส่งจังหวัดเพื่อขอความเห็นชอบต่อ
คณะอนุกรรมการฯ ต่อไป ทั้งนี้ถ้าไม่มีคณะกรรมการท่านใดสอบถามเรื่องอื่น
เพิ่มเติม ผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

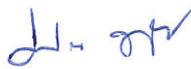


ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางอรนุช ปทุมรังสรรค์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

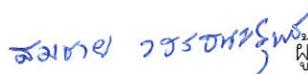


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวเกศริน ทิพย์รักษา)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมชาย วรรณะสุพร)

ประธานกรรมการ