



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง
แบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจ
หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ
ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน
ตำบลให้เหมาะสม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงลานได้มีการโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและมีการกำหนดตำแหน่ง
ใหม่เพิ่มเติม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดและที่สำคัญคือแผนอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับเดิมได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผน
อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงได้ทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มี
ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น
อย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน
ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๕
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๗

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทนาการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บัญชีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ก่อนปรับปรุง)
- บัญชีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (หลังปรับปรุง)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลานจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒) ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนด ให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบ

ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔) แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง

๕) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ชำนาญตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายใน เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญและอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการ เกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการ ที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง/ สำนัก/กองช่าง สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยตรวจสอบภายใน และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบ ที่กำหนด

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง กำหนดตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

- (๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

- (๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

- (๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจ ความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

- ๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตำแหน่งตาม ๑)

- ๓) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมา

บริการ ตำแหน่งการโรง

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด มาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดงลานจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลดงลานให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ แผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยคาดคะเนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นไปในแนวทางใด เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน

๓.๑ ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป มีนักวิชาการหลายท่าน รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึง วิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กรตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการนอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปว่า การมีจำนวนคนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารงานบุคคล ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังนั้น เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ผ่านการวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ต่าง ๆ และอัตรากำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ รวมทั้งพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพ และธำรงรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานราชการ จึงสรุปได้ว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น มีความสำคัญ ดังนี้

๑. คือกระบวนการของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นกระบวนการพัฒนากิจกรรม ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อความต้องการเหล่านั้น การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง โดยไม่ใช่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของหน้าที่ของฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรเท่านั้น

๒. คือการจัดปริมาณและประเภทของบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสมในสถานที่ต่าง ๆ ในเวลา ๓ ปีข้างหน้า อันเป็นผลทำให้องค์กรและบุคคลได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม

๓. การวางแผนบุคคล (Personnel Planning) เป็นการวางแผนปฏิบัติงานโดยครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การคัดเลือก การสรรหา การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย และอื่นๆ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและประชาชนมากที่สุด

๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยกำหนดประเภทของบุคลากร ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหาร จัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ต้องเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทให้เกิดความเหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ และภารกิจ โดยให้พิจารณาถึงบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลลงตาม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น สำหรับประเภทของพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. และ รองปลัด อบต.
- สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง และระดับฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตรารับเข้าใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างเนื่องการลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นการเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน ซึ่งเป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น โดยหลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมีด้วยกัน ๓ ประเภทได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการจ้าง จึงได้กำหนดประเภทของพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลงตามมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ในหน่วยตรวจสอบภายในจะมุ่งเน้นที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชีเอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม เน้นเรื่องการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ และส่งเสริมรายได้แก่กลุ่มแม่บ้านและสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาดังภาพนี้ เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพรมสวรรค์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการบัญชี มีคุณวุฒิทางการบัญชี ทางการเงิน ทางเศรษฐศาสตร์ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชี การคลัง หรือการพัสดุ เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่ง

รองลงมาจะเป็นหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองลาน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระ ค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองลาน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ใช้งบประมาณของตัวเอง โดยใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๒ ของเงินเดือน

๔) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕) ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

๖) กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี) ใช้อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐ คูณด้วย ๑๒ เดือน เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๗) กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระຈักด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตัก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

การพิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานต่างๆว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

การพิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความชำนาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล พรมสวรรค์
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลงลานั้น ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

คำอธิบาย

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

กระຈักด้านที่ ๔ Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ (การตรวจประเมิน LPA)

กระຈักด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues เป็นการนำประเด็นการบริหารคนและองค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย หรือกลุ่มงานมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และ งานอื่นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ พิจารณาทบทวนแล้วว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละ ส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีข้าราชการที่สูงอายุและใกล้จะเกษียณอายุราชการอยู่จำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องที่จะกระทบต่อกรอบอัตรากำลังดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงตำแหน่งหรือการเกลี้ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานต่อไปในอนาคตข้างหน้า

ประเด็นมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้อเข้าพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการ วิเคราะห์บริบทของพื้นที่ นโยบายผู้บริหารองค์กร การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วน ราชการ หรือแม้กระทั่งผู้มารับบริการต่างๆ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและเตรียมการ วางแผนอัตรากำลังและการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking เป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และองค์การบริหารส่วนดงลาน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวน หมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทต่างๆ ในลักษณะใกล้เคียงกัน

ส่วนราชการ	อบต.ดงลาน	อบต.หนองแวง
ข้าราชการ	๒๖	๒๐
ข้าราชการครู	๗	๘
ลูกจ้างประจำ	๒	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๓	๒๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙	๙
รวม	๘๗	๖๒

จากตารางการเปรียบเทียบข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลานและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีจำนวนประชากร บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง เนื่องจากจำนวนคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดงลานมีพื้นที่ส่วนหนึ่งเป็นเขตชุมชนเมือง จึงทำให้มีปริมาณงานมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ซึ่งไม่มีเขตชุมชนเมืองในความรับผิดชอบ จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้ดำเนินการสรรหาโดยการประกาศตำแหน่งว่างและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากการสรรหาเอง และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลานได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปและนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามพระราชบัญญัติสภา

ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด แผนพัฒนาอำเภอโพธิ์ทอง นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลดงลาน โดยแบ่งออกเป็น ด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่า แต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญและอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๓.๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดงลานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure คือการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๔.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยจะพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๔.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓.๓.๕ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน

๓.๔ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ตรวจสอบข้อมูลแผนอัตรากำลังเดิม ประมาณต้นเดือน กรกฎาคม ดำเนินตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ในแผนอัตรากำลังเดิม (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไม่ว่าจะเป็นด้านภารกิจหลักที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน รวมทั้งความจำเป็น ในการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยในเบื้องต้นนี้ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้ทำการรวบรวมข้อมูลทุกอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง พิจารณาในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ บันทึกเสนอแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ขั้นตอนนี้ หลังจากที่ได้ทำการตรวจสอบข้อมูลต่างๆจากแผนอัตรากำลังเดิม รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำ หนังสือบันทึกข้อความเสนอ แนวทางรวมทั้งรายละเอียดต่างๆ ในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นรับทราบ

ขั้นตอนที่ ๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงลาน เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงลาน เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคงลาน เห็นชอบและลง นามในร่างคำสั่งดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๔ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นขั้นตอนที่คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร แนวนโยบายภาครัฐ นโยบายผู้บริหาร ตลอดจนแผนพัฒนาท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จำเป็นจะต้องใช้ในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๕ สรุปรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และนำเสนอต่อนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลคงลาน หลังจากทีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร่วมกันพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ด้วยความรอบคอบ รัดกุมแล้ว จะได้สรุปรายงานผลการประชุมต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคงลาน พิจารณาต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ นายองค์การบริหารส่วนตำบลคงลานพิจารณา ขั้นตอนนี้ นายองค์การบริหารส่วน ตำบลคงลาน ได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบทั้งในรายงานผลการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ที่กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมนำเสนอ

ขั้นตอนที่ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลคงลานนำเสนอ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต. จ. ร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายหลังจากขั้นตอนทุกอย่างในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงลานเรียบร้อยแล้ว กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ในฐานะ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รวบรวมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจัดส่งร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำเสนอต่อ ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด พิจารณาต่อไป

ขั้นตอนที่ ๘ คณะอนุกรรมการ ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด ประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนที่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด จะเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ จะนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณากลับกรอง และตรวจสอบ ความเรียบร้อยของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสียก่อนหากมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขจะแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นๆ รับผิดชอบการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ ๙ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๑๐ องค์การบริหารส่วนตำบลคงลาน จัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ภายหลังจาก ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว จะประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
 - ๑.๒ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
 - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย
 - ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม้ทั่วถึง
 - ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
๔. ปัญหาด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
 - ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาด้านการขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
 - ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ น้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล ไม่สามารถนำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้
 - ๖.๓ คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๗. ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ เพิ่มโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่เด็ก

๓.๒ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๓ ให้ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียดัด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน แก้ไขปัญหาสุขภาพเสียดัดต่าง ๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลานนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จึงได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร โดยยึดกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ยุทธศาสตร์ที่กำหนดในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ มีจำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดมากกว่าในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องนั้นเป็นการยากในการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนในแผนพัฒนาระยะยาว ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๕.๓ แผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์จังหวัดร้อยเอ็ด “ ร้อยเอ็ดเมืองอัจฉริยะด้านเกษตร ข้าวหอมมะลิ เมืองสุขภาพดี และศูนย์กลางการท่องเที่ยววัฒนธรรมอีสาน ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรและข้าวหอมมะลิ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมยกระดับ Smart Farmer เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรและสินค้าการเกษตรให้เป็นเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย และเป็นเมืองอัจฉริยะ
๒. พัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางแหล่งท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เชื่อมโยงการบริการสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนรวมทั้งวัฒนธรรมอีสาน ค่านิยม และประเพณีที่ดีงาม สามารถผสมผสานกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ได้อย่างกลมกลืน
๓. พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ สร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้ ให้ภาคประชาสังคม และส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพ
๕. สร้างความมั่นคงภายในและส่งเสริมการให้บริการภาครัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. ข้าวหอมมะลิและผลิตภัณฑ์หอมมะลิมูลค่าสูงและได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันได้
๒. ประชาชนมีสุขภาพที่ดี หลุดพ้นความยากจน พึ่งตนเองได้

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ และอาหารปลอดภัย
๒. ยกระดับการท่องเที่ยว การบริการ การค้า และการลงทุน
๓. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคน และสังคม ให้เข้มแข็ง
๔. สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน
๕. รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลคงลาน

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ การเกษตรก้าวหน้า พัฒนารวดเร็ว ไฟฟ้าทั่วถึง”

พันธกิจ

- จัดให้มีและบำรุงทางน้ำ ทางบกและทางระบายน้ำ
- จัดให้มีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค
- ส่งเสริมการศึกษาและอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ราษฎร
- ส่งเสริมการอนุรักษ์รักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

- การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว
- การได้รับบริการด้านสาธารณสุขมีความสะดวกและเสมอภาค
- ประชาชนได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น มีการเรียนรู้ประเพณี วัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไป
- ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ และมีสิ่งแวดล้อมที่ดีอยู่คู่กับชุมชนตลอดไป

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคงลาน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนามีดังนี้
 - ๑.) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ
 - ๒.) ก่อสร้างและขยายเขตไฟฟ้า
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ แนวทางการพัฒนามีดังนี้
 - ๑.) จัดให้มีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค
 - ๒.) จัดให้มีระบบประปาอย่างเพียงพอ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แนวทางการพัฒนามีดังนี้
 - ๑.) ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กก่อนวัยเรียน
 - ๒.) สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ๓.) ส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนามีดังนี้
 - ๑.) ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
 - ๒.) ส่งเสริมการเกษตรที่ยั่งยืน
 - ๓.) พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเข้าสู่อาเซียน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนามีดังนี้
 - ๑.) ส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุข
 - ๒.) ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๓.) สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๔.) จัดให้มีสถานที่สำหรับการกีฬา

- ๕.) ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.) สนับสนุนกิจกรรมด้านยาเสพติด
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการพัฒนา มีดังนี้
- ๑.) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๒.) พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
 - ๓.) จัดให้มี เครื่องมือ เครื่องใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๔.) พัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
 - ๕.) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานอื่นๆ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกลอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกลอนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไข ปัญหาอย่างจริงจัง เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในกลุ่มทุวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมเน้นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และ ยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกลอนตามภารกิจ ดังนี้

จุดแข็ง

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จุดอ่อน

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ

และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น

อุปสรรค

๑. กฎ ระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๒. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในการกิจที่ถ่ายโอน
๓. การกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามภาระงานที่มีอยู่และมีอัตรากำลังคนล้นงานในบางส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลานได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจได้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๗) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยโดยความเสมอภาค สิทธิและเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๖ (๑))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลลงสาน สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลงสาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล พรมสวรรค์ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๙๔ อัตรากำลัง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสามารถบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ต่อไป

๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณาว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและแผนงานสาธารณสุข - งานสร้างเสริมสุขภาพ - งานสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน - งานสุขภาพจิต - งานโรคไม่ติดต่อ - งานบริการสิ่งแวดลอม - งานสัตวแพทย์ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานข้อมูล - งานการกีฬา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๒. กองคลัง ๑.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๑.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและแผนงานสาธารณสุข - งานสร้างเสริมสุขภาพ - งานสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน - งานสุขภาพจิต - งานโรคไม่ติดต่อ - งานบริการสิ่งแวดลอม - งานสัตวแพทย์ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานข้อมูล - งานการกีฬา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุและครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนตลิ่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานข้อมูล - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุและครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนตลิ่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานข้อมูล - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการทำงานตามแผนงานโครงการ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง 	<p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการทำงานตามแผนงานโครงการ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง 	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๙๔	๙๔	๙๔	๙๔	-	-	-	



ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ว่าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราส่วนที่คงเหลือ			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (ก)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		อัตราส่วน	อัตราส่วน	อัตราส่วน	อัตราส่วน	อัตราส่วน	อัตราส่วน	อัตราส่วน	อัตราส่วน	อัตราส่วน		อัตราส่วน	
๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๓๐๔,๐๐๐	๐		๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๓,๐๐๐)
๑	กองสวัสดิการสังคม	ค.น.	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๑๖,๐๐๐		๑	๓๓,๐๐๐	๓๓,๒๐๐		๑	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	(๓๓,๒๐๐)
๒	นักศึกษาศูนย์	ช.ก.	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐		๑	๓๓,๐๐๐	๓๓,๒๐๐		๑	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	(๓๓,๒๐๐)
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๒๐๔,๕๖๐	๐		๑	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐		๑	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	(๔,๕๐๐)
๒	ผ.จ.พ. พนักงานธุรการ	-	๑	๓๓๔,๐๐๐	๐		๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐		๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	(๕,๕๐๐)
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๑	๓๓๖,๐๐๐	๐		๑	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐		๑	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	(๓๓,๒๐๐)
(๔)	รวม	-	๔๕	๓๓๔,๐๐๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๑๖,๔๐๐	๔๕	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐		๔๕	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	(๔๕,๕๐๐)
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๒๔,๐๕๐,๐๐๐
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๒๗,๒๕๖,๕๐๐
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๓๐,๖๕๕,๒๕๕

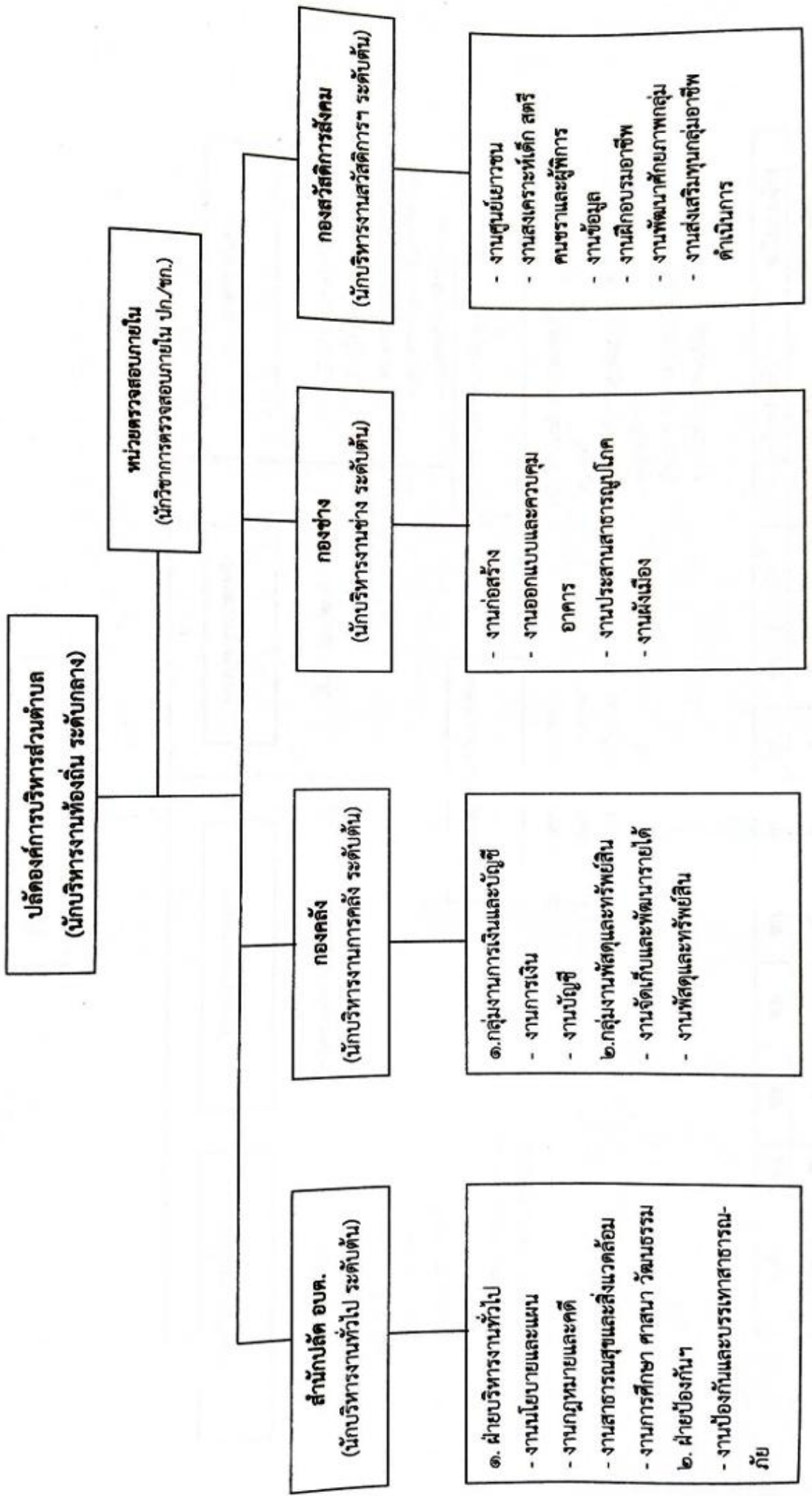
(ลงชื่อ).....เจ้าหน้าที่ผู้จัดทำ

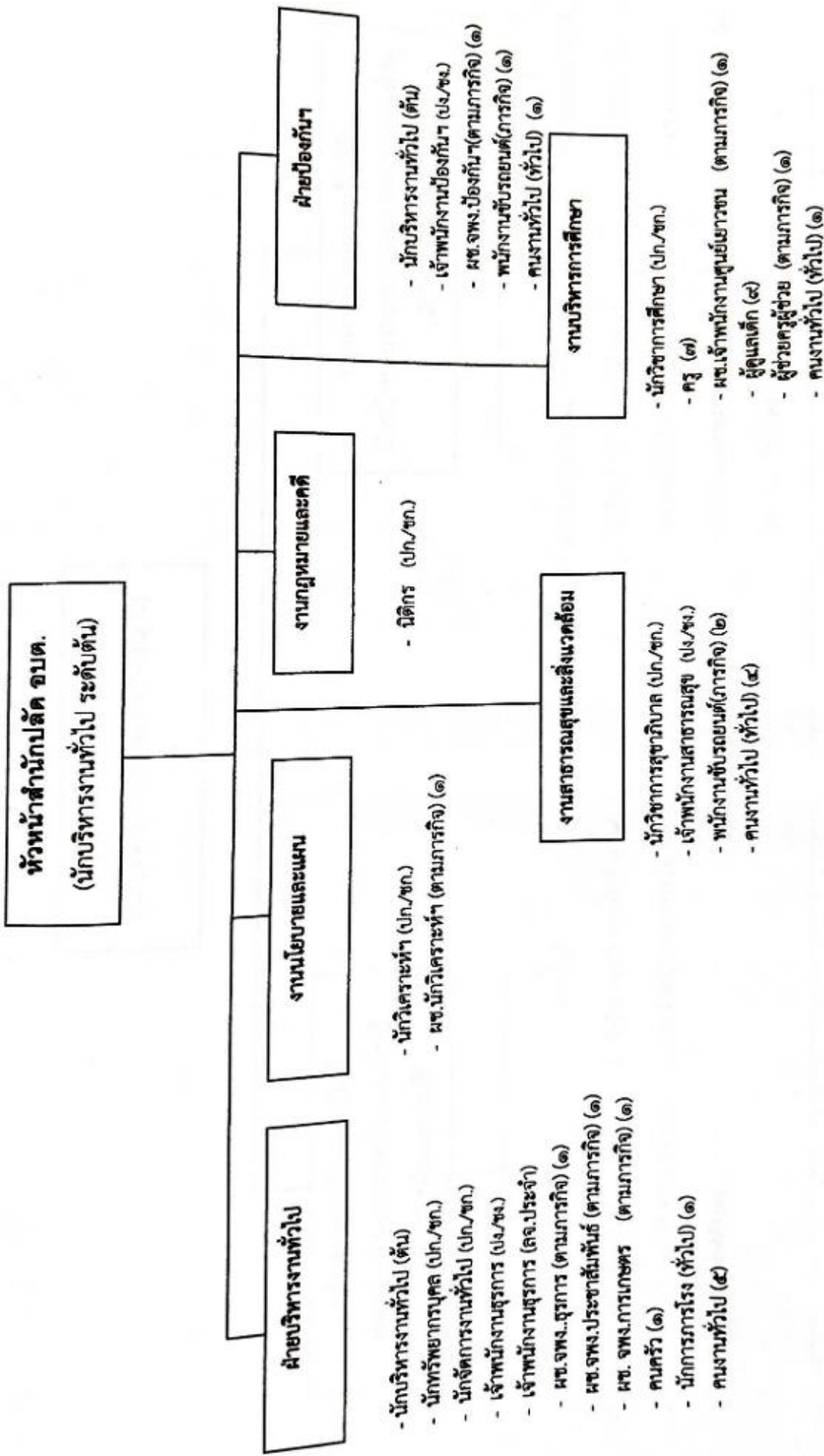
(นางสาวพรเพ็ญ เผ่าภูธร)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจ

(นายคมวิทย์ บุญวิเศษ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตงลาน

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตงตา





ระดับ	คំ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๓	-	-	๔	๒	-	๒	๑	๑	๓๒

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

กลุ่มงานการเงินและบัญชี
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี
(นักวิชาการเงินและบัญชี)

งานการเงิน

- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ชง.(๑)
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ลจ.ประจำ)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการคลัง (๑)

งานบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.(๑)
- ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน
หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
(นักวิชาการพัสดุ)

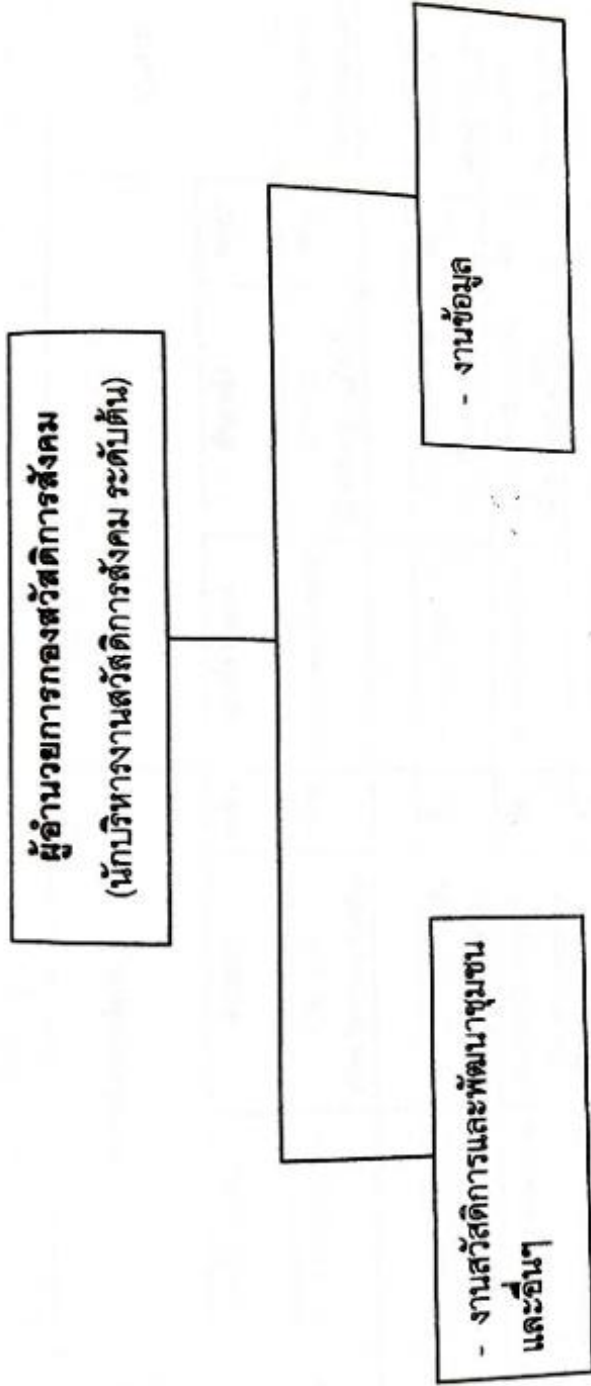
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.(๑)
- ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๒)
- พนักงานจตมาตรน้ำ (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ ชก.(๑)
- ผ.ช.จพง.พัสดุ(๒)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	-	๑	๑๐



- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)
- คนงานทั่วไป (๑) (ว่าง)

ระดับ	ด้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตงสถาน อำเภอมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักปลัด

ร	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ				
												ระดับ	ระดับ	
๑	นายณวิทย์ บุญวิเศษ	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗๘,๕๐๐ (๔๘,๒๐๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๕๖,๕๐๐			๗๕๖,๕๐๐
๑	สำนักงานปลัด													
๑	นายประเทพ หานามชัย	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๖๑๑,๕๖๐			๕๕๗,๕๖๐
๒	นางสาวพรทิพย์ ชาญธร	ปริญญาโท	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๗,๓๖๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๕๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๖๕,๓๖๐			๕๖๗,๓๖๐
๓	นายประพงษ์ วิชัยกิจ	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๓	หน.ฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๓	หน.ฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๖๐,๖๕๐			๓๖๒,๖๕๐
๔	นางมณฑารมณ์ นามเขต	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๔๕๖,๓๖๐ (๓๒,๑๙๐ X ๑๒)	-	๔๕๖,๓๖๐			๔๕๖,๓๖๐
๕	บ.ส.จันทร์สุภา จันทร์เสถียร	ปริญญาโท	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๒๒,๖๕๐ (๓๑,๑๑๐ X ๑๒)	-	๓๒๒,๖๕๐			๓๒๒,๖๕๐
๖	จ.ประจวบ หัตถนาคนนท์	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	บุคลากร	ป.ก.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก.	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๔๑๐ X ๑๒)	-	๓๘๘,๕๐๐			๓๘๘,๕๐๐
๗	นางลัดดาวัลย์ อาจสศ	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๐๗,๓๖๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	๔๐๗,๓๖๐			๔๐๗,๓๖๐
๘	นายนาถ ธิ ร้อยเอ็ด	ปริญญาโท	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	๓๒๒,๖๕๐			๓๒๒,๖๕๐
๙	นางสิริพร สังขมณี	ปริญญาโท	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	๓๒๒,๖๕๐			๓๒๒,๖๕๐
๑๐	นางบุษยามัมภ์ บุญวิเศษ	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	๓๒๒,๖๕๐			๓๒๒,๖๕๐
๑๑	นางสาวบุรสา รัตนพันธ์	ปวส.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง.	๒๕๕,๓๖๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	๒๕๕,๓๖๐			๒๕๕,๓๖๐
๑๒	จำเอกวิศา มนปรานี	ปวส.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๔๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๓๖๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	๓๖๖,๕๖๐			๓๖๖,๕๖๐

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัว				การอุปการะเลี้ยงดู				เงินเดือน	เงินสะสม เงินต้น	เงินสะสม เงินต้น	เงินสะสม เงินต้น
			ชื่อ	ตำแหน่ง	ระดับ	อาชีพ	ชื่อ	ตำแหน่ง	ระดับ	อาชีพ				
๖	นางสาวอุษหรี ศรีพนองจิก	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้าพนักงาน การเกษตร	-	ผ.เจ้าพนักงาน การเกษตร	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๗	นางสาวเนติกาณต์ ชินชม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	-	-	-	จบอุทกฯ (กำหนดเพิ่ม)	
๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ														
๑	นางนันทรัตน์ จตุเทง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จบอุทกฯ	
๒	นางสาววรรณิ์ แสงงาม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จบอุทกฯ	
๓	นางกานต์รัตน์ ศรีประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐	
๔	นางสาวกรรณิการ์ ชมบุญพร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐	
๕	นางสาววิญญา เวียงลิมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐	
๖	นางสาวพิภพแก้ว ดวงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐	
๗	นางสาวพิภพินทร สังขมณี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๘	นางสาวสิภาภรณ์ ทะกาคุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๕,๖๕๐ (๑๓,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๖๕๐	
๙	นางสาวสุวิสิรัตน์ นวลบุต	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐	
๑๐	นายบัณฑิตพร อุ่นโสดา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐	
๑๑	นายจรัส บัณฑิต	มัธยมปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๕๕๐ (๑๐,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๕๕๐	
๑๒	นายบุญทัน พรหมสุบรรณ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐	
๑๓	นางดารุณี อุ่นเจริญ	ประถมศึกษา	-	คนครัว	-	คนครัว	-	คนครัว	-	๑๒๗,๐๕๐ (๑๐,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๕๐	
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๑๕	นายทัศนิตก์ จันทร์ทิศ	ปวส.	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๑๖	นางสาวลักขณา คุณพลอย	มัธยมปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเลือก		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน				
											เงินขั้นพื้นฐาน	เงินขั้นอื่นๆ			
	นางสาวศุภฤกษ์ วิเศษไชย	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นางสาววิภา สันติ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นางสาววิภา รักษาอักษร	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นางสาวศุภลักษณ์ นามเพ็ญ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นางดวงพร ปะสาวะระ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นายบุญฤทธิ์ ผดุงกิจ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นายฤทธิพงษ์ อุ่นเจริญ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นางสาวนิภาพร เทียมสกุล	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นายเอณนัย นำศิริ	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		
	นายพันธ์ศักดิ์ วงศ์จันทร์	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๔,๐๐๐		

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำส่วนงาน		รวม-ยอด
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางโพธิ์จร ชูสระดู	ปริญญาโท	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.บ.	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ค.บ.	๕๕๕,๙๒๐ (๔๖,๕๒๐ x ๑๒)	๒๙,๒๐๐ (๕,๒๐๐ x ๑๒)	๖๘๕,๑๒๐
๒	นางสาวณัฐกัญญา วัฒน	ปริญญาโท	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	หน.ก.ง.การเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	หน.ก.ง.การเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	๔๒๒,๖๕๐
๓	นางสาวสุภาวดี วิลาสินทร์	ปริญญาตรี	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	หน.ก.ง.พัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	หน.ก.ง.พัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	๔๒๒,๖๕๐
๔	นางสุภัฏญา วินทะไชย	ปริญญาโท	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๒๙,๕๕๐ (๓๐,๙๕๐ x ๑๒)	-	๓๒๙,๕๕๐
๕	นางสมพิศ พันเทพพิทักษ์	ปริญญาตรี	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ช.ง.	๔๙๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ช.ง.	๓๑๓,๕๕๐ (๒๖,๑๒๐ x ๑๒)	-	๓๑๓,๕๕๐
ลูกจ้างประจำ											
๑	นางรำไพ วิภักดิ์	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๘๘,๙๒๐ (๒๔,๐๘๐ x ๑๒)	-	๒๘๘,๙๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
ประเภทที่มีคุณวุฒิ											
๑	นางวิภากรัตน์ จันทร์ประทีป	ปริญญาตรี	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๘๕,๑๒๐ (๓๕,๕๒๐ x ๑๒)	-	๓๘๕,๑๒๐
๒	นางสาวกัญญา โทธิประสิทธิ์	ปวส.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๒๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๒๘,๐๐๐
๓	นางสาวพัชรี หนันตุน	ปริญญาตรี	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานการคลัง	-	๓๗๙,๒๕๐ (๓๕,๙๕๐ x ๑๒)	-	๓๗๙,๒๕๐
๔	น.ส.อาทิตย์ยา เอี่ยมศรีชัยดี	ปวส.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๙๒๐ (๓๓,๕๒๐ x ๑๒)	-	๒๒๒,๙๒๐
๕	น.ส.วันดา สีกาญญ	ปวช.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๓๕๓,๘๐๐ (๒๖,๖๕๐ x ๑๒)	-	๓๕๓,๘๐๐
๖	นายมนตรี กิจเอื้อ	ปวส.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๓๕๓,๘๕๐ (๒๖,๕๒๐ x ๑๒)	-	๓๕๓,๘๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑	นายพรชัย เล็บขาว	ปริญญาตรี	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	-	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	-	๓๐๔,๐๐๐	-	๓๐๔,๐๐๐
๒	นางสาวณิชา โพธิ์ชัย	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐
๓	น.ส.กัญญาลักษณ์ อัครานัฐวัฒน์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐
๔	นางสาวอุษณา พันทสาร	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน				
									เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ			
๑	นายอนุรักษ์ ผ่านสืบ	ปริญญาโท	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๕๖๐ x ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๗,๕๖๐	
	นายภาคยุทธท์ แกร์	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๕๑,๓๖๐ (๒๕,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๑,๓๖๐	
	นายอภิสิทธิ์ ชูมาพันธ์	ปวส.	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓๗,๗๖๐ (๙,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๗๖๐	
	นายอนุภา คำสวัสดิ์	ปวส.	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๓๗,๖๕๐ (๑๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๕๐	
	-	ปวส.	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	เจ้าพนักงาน การประปา	ปง./ขง.	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ขง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๐๒,๖๒๐ (วัน)	
๒	นางวิษุข กิ่งโสม	ปริญญาตรี	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๔๗๓๐๕๖๓๐๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓๕,๕๖๐ (๒๗,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ควบคุม												
๓	นายสุทิน มนปรัตน์	ปวช.	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	๒๐๐,๐๕๐ (๑๖,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๐,๐๕๐	
๔	นายชนวิธ วิชัยภัทร	ปวส.	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	๑๕๕,๕๐๐ (๑๒,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐	
๕	นายสามพราน ชีอริ่ง	ปวส.	-	ผ.เจ้าพนักงาน ประปา	-	-	ผ.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๙๐,๕๕๐ (๑๕,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๐,๕๕๐	
๖	นายสิทธิชัย มิ่งแสง	ปวช.	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๙๖,๐๕๐ (๑๖,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๕๐	
๗	นายเชษฐา อักษรพันธ์	ปวส.	-	ผ.ช.นายช่างเครื่องกล	-	-	ผ.ช.นายช่างเครื่องกล	-	๒๐๐,๖๕๐ (๑๖,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๐,๖๕๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๘	นายสุชาติ เสนอการ	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	

กองสวัสดิการสังคม

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	รวมทั้งหมด
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ		
๑	น.ส.พิมพ์ดา บุตรบุญพันธ์	ปริญญาตรี	๔๗๓๓๑๒๑๐๕๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗๓๓๑๒๑๐๕๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๘,๑๖๐	
๒	นางณฤมล มุกิตา	ปริญญาตรี	๔๗๓๓๑๒๑๐๕๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๔๗๓๓๑๒๑๐๕๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ควบคุมอาชีพ											
๑	น.ส.พัชราภรณ์ แสงไสย	ปวส.	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๐๘,๕๖๐ (๑๗,๓๘๐ x ๑๒)	-	๒๐๘,๕๖๐	
๒	นางสาวศรัญญา สวัสดิ์สละ	ปวส.	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑	-	-	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
๑	นางสาวนิลา จันทร์โสภาส	ปริญญาตรี	๔๗๓๒๒๒๒๒๐๕๐๐๓	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๗๓๒๒๒๒๒๐๕๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก.	๓๗๖,๐๕๐ (๓๓,๓๕๐ X ๑๒)	-	๓๗๖,๐๕๐

(ลงชื่อ).....เจ้าหน้าที่ผู้จัดทำ

(นางสาวพรเพ็ญ แก้วภูธร)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจ

(นายคมวิทย์ บุญวิเศษ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีโอกาสได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม ศึกษาครูงาน เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งในหนึ่งปีต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากการพัฒนาความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้าน การบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ยังตระหนักถึงการที่จะพัฒนาตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล เช่น การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ มีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร และจะมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้

ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ที่หลากหลายเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐ ๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ สำหรับวิธีการพัฒนาด้านดิจิทัลจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์เอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด โดยสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ตามแนวทางข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงกรอบระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน
ที่ ๔๒๕ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. นางทองสุข ลีธนศักดิ์สกุล	ตำแหน่ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายคมวิทย์ บุญวิเศษ	ตำแหน่ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางไพจิตร พูลสระคู	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายอนุรักษ์ ผ่านสถิน	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวพิมพ์ดา บุตรทุมพันธ์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายประเทศ หานามชัย	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวพรเพ็ญ เผ่าภูธร	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. จำเอกประจวบ ทัศนาคพงศ์	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานก่อนการกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ).....*พ/น*.....

(นางทองสุข ลีธนศักดิ์สกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางทองสุข ลีธนศักดิ์สกุล	ประธานกรรมการ		
๒	นายคมวิทย์ บุญวิเศษ	กรรมการ		
๓	นางไพจิตร พูลสระคู	กรรมการ		
๔	นายอนุรักษ ผ่านสถิน	กรรมการ		
๕	นางสาวพิมพ์ดา บุตรทุมพันธ์	กรรมการ		
๖	นายประเทศ หานามชัย	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวพรเพ็ญ เผ่าภูธร	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๘	จำเริญประจวบ ทิศนาคพงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุม และคณะทำงานมาครบองค์ประชุมแล้ว นางทองสุข ลีธนศักดิ์สกุล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ประธานคณะทำงาน ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และทำการ

ประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปแล้วนั้นและจะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงลานมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารด้านกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน วันนีจึงได้เชิญคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แต่งตั้งตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ที่ ๔๒๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียนประธานและคณะทำงานทุกท่าน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สำหรับขั้นตอนการจัดทำแผนฯ

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนฯ

๒. สำรองอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปัจจุบัน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ทั้งหมด ของแต่ละ

สำนัก/กอง รวมถึงจะต้องประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการหรือพนักงานส่วน

ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในองค์กรของตน เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือ

ฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อ

องค์กร

๓. วิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชนและแผนพัฒนา

เพื่อที่จะวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

๔. วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่าองค์กรมี

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข

ปัญหา หรือดำเนินการพัฒนาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

๕. การกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ โดยต้องนำ

ปัญหาของพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ความต้องการของประชาชน และ

แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลงสานที่วิเคราะห์แล้วมากำหนดเป็นภารกิจหลัก

และภารกิจรอง

๖. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่จะมาเป็นพนักงานเพื่อปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กร

๗. ประมาณการค่าใช้จ่าย วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน

สิทธิประโยชน์ที่จะต้องจ่ายให้แก่พนักงาน โดยภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานองค์การบริหาร

ส่วนตำบลจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

จากที่เลขานุการ ได้นำเสนอขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีคณะทำงานท่านใดสงสัยหรืออยากทราบข้อมูลเพิ่มเติมขอเชิญครับ

ถ้าไม่มีคณะทำงานท่านใดสงสัยหรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม ก็ถือว่าคณะทำงานทุกท่าน

เข้าใจขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔
นางทองสุข ลีธนศักดิ์สกุล
นายประเทศ หานามชัย

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละกองเริ่มจากสำนักปลัด ขอเชิญสำนัก

ปลัด
สำนักปลัดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
มีอัตรากำลังทั้งหมด ๕๒ อัตรา แบ่งเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล ๑๒ อัตรา
๒. ข้าราชการครู ๗ อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา

ซึ่งมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงไม่มีความ

ประสงค์กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม

- กองคลัง ปัจจุบันมีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๖ อัตรา
๑. พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
 ๒. ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา
 ๔. พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

ซึ่งมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงไม่มีความ

ประสงค์กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม

- สำหรับอัตรากำลังกองช่าง ปัจจุบัน มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ อัตรา
๑. พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
 ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา
 ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

มีอัตราว่าง ๑ อัตรา ซึ่งมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานสามารถปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพจึงไม่มีความประสงค์กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติมครับ

- สำหรับอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบัน มีอัตรากำลังทั้งหมด ๔ อัตรา
๑. พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา
 ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

ซึ่งมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงไม่มีความ

ประสงค์กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติมค่ะ

สรุปว่า
แต่ละส่วนราชการไม่มีความประสงค์ที่จะขอ กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม
เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ที่ปัจจุบันองค์การบริหารส่วน
ตำบลทุกแห่งประสบปัญหาเหมือนกัน คือการให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับเงินเพิ่มการ
ครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากนโยบายการให้เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มของรัฐบาล

นางไพจิตร พูลสระคู

นายอนุรักษ์ ผ่านสถิน

นางสาวพิมพ์ดา บุตรทุมพันธ์

นางทองสุข ลีธนศักดิ์สกุล

ทำให้หน่วยงานท้องถิ่นได้รับผลกระทบมากท้องถิ่นบางแห่ง ไม่ได้ต่อสัญญาจ้างให้พนักงานจ้าง แต่ใช้วิธีการจ้างเหมาแทน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล แต่สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ไม่ได้ทำอย่างท้องถิ่นอื่น คือมีการต่อสัญญาจ้าง ไม่ได้ดำเนินการจ้างเหมาคนงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานจ้าง

ประมาณการค่าใช้จ่าย

สำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น ค่าครองชีพชั่วคราว เงินประกันสังคม จากตัวเลขที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำให้กับทุกท่านเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรของแต่ละกอง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อที่จะได้นำไปจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป การคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ค่าใช้จ่ายรวมของพนักงานส่วนตำบลบวกประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% เงินเดือน/สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คุณด้วย ๑๐๐ ทหารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มีคณะทำงานท่านใดสงสัยหรือจะเสนอเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายหรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าคณะทำงานได้ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายของแต่ละกองแล้วถูกต้อง จึงมอบให้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

เรื่องอื่น ๆ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องใดหรือไม่ ขอเชิญเสนอได้เลย เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอ การประชุมได้ดำเนินการประชุมครบทุกวาระแล้ว ดิฉันขอปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕

นางทองสุข ลีธนศักดิ์สกุล

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดยางงานการประชุม
(นางสาวพรเพ็ญ เผ่าภูธร)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางทองสุข ลีธนศักดิ์สกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

รายงานรายละเอียดประมาณการรายจ่ายงบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
 องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน
 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ประมาณการรายจ่ายรวมทั้งสิ้น 64,000,000 บาท แยกเป็น

แผนงานงบกลาง

งบกลาง	รวม	19,306,492 บาท
งบกลาง	รวม	19,306,492 บาท
งบกลาง	รวม	19,306,492 บาท
เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	จำนวน	300,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งงบประมาณเพื่อส่งสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละห้าของค่าจ้าง พร้อมกับหักค่าจ้างพนักงานจ้างส่งสมทบในอัตราเดียวกันด้วย</p> <p>-เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558</p>		
เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	จำนวน	20,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งงบประมาณเพื่อส่งสมทบกองทุนเงินทดแทน ในอัตราร้อยละ 0.2 ของค่าจ้างพนักงานจ้าง</p> <p>-เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561</p>		
เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	จำนวน	13,465,200 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุรองรับการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่ได้ขึ้นทะเบียนขอรับเบี้ยยังชีพไว้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่4) พ.ศ.2562</p>		

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
แบบแสดงรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลนัยมาตรา 35 ตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ก. ประมาณการรายได้ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

1. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไป จำนวน 34,000,000 บาท
 2. รายได้เงินอุดหนุนทั่วไป จำนวน 30,000,000 บาท
- รวม จำนวน 64,000,000 บาท × 10 % = 6,400,000 บาท
 × 30% = 19,200,000 บาท
 รวม × 40% = 25,600,000 บาท

ข. ฐานรายจ่ายจริงสำหรับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งแล้วตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อ - สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ณ 1 ต.ค.66	เงินเดือน/ ค่าจ้างปีงบฯ 66x12 เดือน	ที่	เงินประโยชน์ ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ 66	ประมาณ การ
วิทย์ บุญวิเศษ	ปลัด อบต.	50,675	608,100	1	เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร	464,400
เขต หานามชัย	นักบริหารงานทั่วไป	39,670	476,040		(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	
ลาวรรณ นามเขต	นักวิชาการสุขาภิบาล	38,520	462,240	2	เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	
วนิดา จันทภาส	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	33,005	396,060		- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	
พรเพ็ญ เผ่าภูธร	หัวหน้าฝ่ายบริหารฯ	35,765	429,180		- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)	
ทวิทย์ อัจสดี	นักวิชาการศึกษา	35,765	429,180		- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	
ณฤมล รัตนพันธ์	นักพัฒนาชุมชน	36,315	435,780		- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของพนักงาน	600,840
ทรสุดา จันทระเสถียร	นักวิเคราะห์ฯ	33,555	402,660		ส่วนตำบลและลูกจ้าง	
พงษ์ วิชัยกำจร	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	31,895	382,740			
พร สังฆะมณี	นักจัดการงานทั่วไป	31,895	382,740	3	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นตาร/พื้นที่	
ชา มนปรานิต	จพง.ป้องกันฯ	30,290	363,480		เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	
ราศันท์ บุญวิเศษ	จพง.ธุรการ	28,420	341,040	4	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	
ยดา บุตรทุมพันธ์	ผอ.กองสวัสดิการฯ	36,315	435,780	5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรรวมถึง	265,000
ณ ร้อยเอ็ด	นิติกร	28,690	344,280		เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ	
ดร พูลสระคู	ผอ.กองคลัง	49,015	588,180		การและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร	
นงลักษณ์ วรรณาม	นวช.การเงินฯ	36,860	442,320	6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	
บุญญา วินทะไชย	นวช.จัดเก็บรายได้	32,440	389,280	7	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย	
รักษ์ ผ่านสถิน	ผอ.กองช่าง	39,670	476,040		นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ	
จารุณี วิลลาจันทร์	นักวิชาการพัสดุ	36,315	435,780		เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วน	
ไศ พันเพลิงพุดกษ	เจ้าพนักงานการเงินฯ	27,495	329,940		ท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล	
จวบ หัตชนาคพงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	34,120	409,440		ทันตแพทย์ ฯลฯ)	
ณพงค์ เมธาวี	นายช่างโยธา	29,815	357,780	8	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการ	
บุษ กั้นไธสง	จพง.ธุรการ	29,345	352,140		แพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์	
ภก คำสวัสดิ์	นายช่างไฟฟ้า	21,200	254,400		ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวช	
บุษรา รัตนพันธ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	21,360	256,320		ปฏิบัติส่วนตัว	

ชื่อ - สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง	เงินเดือน/ ค่าจ้างณ.1	เงินเดือน/ ค่าจ้างปีงบประมาณ	ที่	เงินประโยชน์ ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ 66	ประมาณ การ
		ค.ศ.66	66x12เดือน			
นายอภิสิทธิ์ สุ่มมาตย์	นายช่างโยธา					
นางรำไพ วิภักดิ์	จพง.การเงินฯ	10,520	126,240	9	เงินค่าเช่าบ้าน	744,000
นางฤดา ศิริจันทร์	จพง.ธุรการ	25,260	303,120			
นางศินทิพย์ มั่นใจ	ครู	23,710	284,520	10	เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วน	
นางหนูคล้าย วรรณญาติ	ครู	33,930	-		ท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือ	
นางจารุวรรณ โตอุตตขนม์	ครู	33,640	-		เจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	
นางอุรวรรณ ทิพนัด	ครู	34,310	-			
นางจิตใจ ดวงขำ	ครู	33,970	-	11	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วน	
นางโสมพิศ อุ่นเจริญ	ครู	33,720	-		ท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายใน	
นางสาวธิดิมา ศิริยม	ครู	33,300	-		ระหว่างเดินทางไปราชการ	
น.ส.เนติกานต์ ชินชม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	25,970	-	12	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	
นางสาวสุวดี กิจมานะ	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	15,490	-	13	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของ	
นายธีรศักดิ์ แสงงาม	ผช.จพง.ป้องกันฯ	23,120	277,440		ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้	
น.ส.พัชราภรณ์ แสงไสย์	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	12,830	153,960		ตำแหน่งครู (ชคบ) รวมถึง เงินช่วยเหลือ	
น.ส.ชนิษฐา เอื้องกิจ	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	18,080	216,960		รายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการ	
นางวิภารัตน์ จันทร์ประทีภักษ์	ผช.จพง.พัสดุ	14,270	171,240		ก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร	
นายสุทิน มนปรานิต	ผช.นายช่างโยธา	16,050	192,600		(ชรบ.)	
นายสิทธิ์ชัย มิ่งแสวง	ผช.นายช่างไฟฟ้า	17,340	208,080	14	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	300,000
นายสามพราน ชี้อจริง	ผช.จพง.การประปา	17,000	204,000	15	เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	
นายเจษฎา อาษาพันธ์	ผช.นายช่างเครื่องยนต์	16,510	198,120	16	เงินสำรองสำหรับเงินเดือนและค่าจ้าง	100,000
น.ส.กฤตลัดดา พิมพ์จันทร์	ผช.จพง.ธุรการ	17,390	208,680		ที่กำหนดใหม่	
น.ส.วันดา สีภาบุญ	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	15,910	190,920	17	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	680,000
น.ส.พัชรี นันทนูน	ผช.จพง.การคลัง	13,160	157,920		การส่วนท้องถิ่น	
นายมนตรี กิจเอื้อ	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	15,540	186,480	18	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	
นายชนาธิป วิชัยกำจร	ผช.นายช่างโยธา	13,340	160,080		การกรุงเทพมหานคร	
นายปัญญาวัฒน์ หิรัญธนาภรณ์	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	13,470	161,640	19	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วย	
นางสาวสุนทรี ศรีหนองจิก	ผช.จพง.การเกษตร	10,270	123,240		เหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติ	
น.ส.อาทิตย์ยา เปี่ยมศรีสมบัติ	ผช.จพง.ธุรการ	11,960	143,520		หน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการ	
น.ส.กัญญา โทธิประสิทธิ์	ผช.จพง.พัสดุ	14,110	169,320		ป้องกันอหิวาต์และรักษาความสงบ	
น.ส.มินา โพธิ์ชัย	คณงานทั่วไป	11,970	143,640		เรียบร้อยของประเทศ	
นางสาวลักขณา คุณพลอย	คณงานทั่วไป	9,000	108,000	20	ค่าใช้จ่ายตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศ	
นายจรัส ปัจมนต์	พนักงานขับรถยนต์	9,000	108,000		คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน	
นายฤทธิพงษ์ อุ่นเจริญ	คณงานทั่วไป	11,010	132,120		บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐาน	
นายดินทร์ อุ่นโสคา	พนักงานขับรถยนต์	9,000	108,000		กลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
น.ส.ทิชญาภัค วิเศษไสย์	คณงานทั่วไป	11,460	137,520		ลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ.2544	
นางคารุณี อุ่นเจริญ	คนครัว	9,000	108,000			
นายเอกมัย เม่าศิริ	คณงานทั่วไป	11,020	132,240			
นายพันธ์ศักดิ์ วงคำจันทร์	คณงานทั่วไป	9,000	108,000			
นายบุญหัน พรหมสุวรรณ	พนักงานขับรถยนต์	9,000	108,000			
น.ส.พิภารินทร์ สังฆะมณี	ผู้ดูแลเด็ก	11,230	134,760			
นางกานตรัตน์ ศรีประเสริฐ	ผู้ดูแลเด็ก	9,780	117,360			
น.ส.กรรณิการ์ ชมภูบุตร	ผู้ดูแลเด็ก	10,590	127,080			
น.ส.วิญญา เวียงสิมา	ผู้ดูแลเด็ก	10,490	125,880			
น.ส.พิบูลแก้ว ดวงขำ	ผู้ดูแลเด็ก	10,490	125,880			

บริษัท สันติ	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
บริษัท จันทร์เสถียร	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
บริษัท สักขณ์ นามเพ็ง	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
บริษัท เสนปอการ	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
บริษัท เล็บขาว	พนักงานจดมาตรา	9,000	108,000		
บริษัท ญญฤทธิ์ ผดุงกิจ	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
บริษัท ดวงพร อุ่นเจริญ	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
บริษัท ศักดิ์ จันทิศ	นักรการโรง	9,000	108,000		
บริษัท งาม แสงงาม	ผู้ดูแลเด็ก	11,670	-		
บริษัท รัตน์ จตุเทน	ผู้ดูแลเด็ก	11,570	-		
บริษัท งาม ะการณ	ผู้ดูแลเด็ก	11,670	140,040		
บริษัท รัตน์ นวลนุกูล	ผู้ดูแลเด็ก	11,460	137,520		
บริษัท งาม เทียมสกุล	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
บริษัท ญา สวัสดิ์สละ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	11,960	143,520		
บริษัท งาม พันธสาร	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
บริษัท สักขณ์ อิศราวุฒัน	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		
รวม			17,578,440	รวม	3,154,240

รวมเงินเดือน/ค่าจ้าง + เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวน 20,732,680 บาท = 32.39 % ของเงินรายได้รวมเงินอุดหนุน (ใช้ฐาน 64,000,000)

ค. ฐานรายจ่ายสำหรับตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง แผนอัตรากำลัง 3 ปี	เงินเดือน/ค่าจ้าง (เงินเดือนระดับต่ำ/ขั้นต่ำ + เงินเดือนระดับสูง/ขั้นสูง) x 12 เดือน 2	หมายเหตุ
ตำแหน่งว่างพนักงานส่วนตำบล		
เจ้าพนักงานการประปา	209,160	
รวม	209,160	

ง. สรุปแยกเป็น

- | | | |
|--|------------|-----|
| 1. เงินเดือน/ค่าจ้าง ข้อ ข + ข้อ ค จำนวน | 17,967,600 | บาท |
| 2. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ข้อ ข จำนวน | 3,154,240 | บาท |
| รวม 1 + 2 จำนวน | 20,941,840 | บาท |

$$\text{เงินร้อยละ } 40 = \frac{20,941,840 \times 100}{64,000,000} = 32.72 \% \text{ ของเงินรายได้รวมเงินอุดหนุน (ประมาณการ 2567)}$$



องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

รับเลขที่ 1777

วันที่ 7 ก.ค. 2566

เวลา

ที่ว่าการอำเภอเมืองร้อยเอ็ด

ถนนเทวาริบาล รอ ๔๕๐๐๐

ร.อ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๐๘

๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และดงลาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๙๒๑ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยอำเภอเมืองร้อยเอ็ดได้รับแจ้งจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตามที่รายงานรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิเชียร สุคตทิพย์)
นายกอำเภอเมืองร้อยเอ็ด

Handwritten initials and date: ๑๗/๗/๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร ๐๖๓ ๒๐๖ ๖๐๗๙

ที่ส่ง นายก อบต. ดงลาน

- อำเภอ ๗ จังหวัดร้อยเอ็ด แผนอัตรากำลัง

๓ มี

Handwritten signature

Handwritten signature

๗ ก. ค. ๖๖

Handwritten notes and signatures: - ๑๕๐... นายสมชาย...

(นางทองสุข ลิ้นศักดิ์สกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน



ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๗๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ. ๔๕๐๐๐

๒๐๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอเมืองร้อยเอ็ด โพนทอง พนมไพร เสลภูมิ เกษตรวิสัย ธวัชบุรี จตุรพักตรพิมาน โพธิ์ชัย
จังหาร เชียงขวัญ และหนองฮี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จำนวน ๒๑ แห่ง ได้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบล
ได้รายงาน จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว แล้วเสร็จแล้วขอให้รายงาน
ผลการดำเนินการให้จังหวัดทราบภายใน ๕ วันทำการ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญยงสว่าง พุ่มพัฒน์พาณิชย์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น รักษาการแทน

ท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด

เลขานุการ ก.อบค.จังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๓ ๘๙๑๐

ที่	เทศบาล/ อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี (เพิ่มขึ้นไม่เกิน ๕%)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล			ร่างแผนพัฒนามูลฐานการ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	มติ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด
				ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙ ทั้งสิ้น		
๓	อบต.ดงลาน อ.เมืองร้อยเอ็ด	<ul style="list-style-type: none"> อบต.ประเภทสามัญ -สำนักปลัด อบต. -กองคลัง -กองช่าง -กองสวัสดิการสังคม -หน่วยตรวจสอบภายใน 	๒๕๖๗ = ๖๔,๐๕๐,๐๐๐ ๒๕๖๘ = ๖๗,๒๕๒,๕๐๐ ๒๕๖๙ = ๗๐,๖๑๕,๑๒๕	๒๕๖๗ ๒๐,๙๙๖,๒๘๖ ๓๒,๓๘๗%	๒๕๖๘ ๒๑,๖๓๗,๓๓๙ ๓๒,๑๓๗%	๒๕๖๙ ๒๒,๔๐๑,๑๒๖ ๓๑,๗๒%	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด	เห็นชอบ

ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม

๑. ไม่มีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก

๑. ไม่มีขอยุบตำแหน่ง

มติคณะกรรมการฯ เห็นชอบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)..... *ทพ/ท*.....

(นางทองสุข สิริศักดิ์สกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ แนวทางการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงได้ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จำนวน ๕ ส่วนราชการ โดยมีส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสวัสดิการสังคม
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการ ตามข้อ (๑) - (๔) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๕) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้แต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการ
ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบ
เรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งาน
นิติกร งานคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดเป็น
หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ
ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งาน
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี
ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ
รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบ
บัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำ
หรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงิน
ต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบทดลองประจำเดือน
ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และ
ทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง
วิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี

๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งาน
ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ
วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่อง
สว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุม
อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล
และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล
งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บ
รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง
วิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพลาภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมองงานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)..... *ทพ/น*

(นางทองสุข สีธนศักดิ์สกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร(ใหม่)

แบบแสดงรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลนัยมาตรา 35 ตามพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ค. ประมาณการรายได้ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

3. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไป จำนวน 34,000,000 บาท

4. รายได้เงินอุดหนุนทั่วไป จำนวน 32,000,000 บาท

รวม จำนวน 66,000,000 บาท x 10 % = 6,600,000 บาท

x 30% = 19,800,000 บาท

รวม x 40% = 26,400,000 บาท

ง. ฐานรายจ่ายจริงสำหรับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งแล้วตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ณ 1 ต.ค.67	เงินเดือน/ ค่าจ้างปีงบฯ 67x12 เดือน	ที่	เงินประโยชน์ ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ 68	ประมาณ การ
1	นายคมวิทย์ บุญวิเศษ	ปลัด อบต.	54,090	649,080	1	เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร	556,800
2	นายประเทศ หานามชัย	นักบริหารงานทั่วไป	44,850	538,200		(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	
3	นางมลลารวรรณ นามเขต	นักวิชาการสุขาภิบาล	40,900	490,800	2	เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	
4	นางสาววนิดา จันโทภาส	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	35,220	422,640		- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	
5	นางสาวพรเพ็ญ เผ่าภูธร	หัวหน้าฝ่ายบริหารฯ	38,520	462,240		- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)	
6	นางลัดดาวัลย์ อาจสด	นักวิชาการศึกษา	37,960	455,520		- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	
7	นางสาวนฤมล รัตนพันธ์	นักพัฒนาชุมชน	38,520	462,240		- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของพนักงาน	662,640
8	น.ส.จันทร์สุดา จันทร์เสถียร	นักวิเคราะห์ฯ	35,770	429,240		ส่วนตำบลและลูกจ้าง	
9	นายประพงษ์ วิชัยกำจร	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	34,110	409,320			
10	นางสิริพร สังฆมณี	นักจัดการงานทั่วไป	34,110	409,320	3	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นตาร/พื้นที่	
11	นายปรีชา มนปรางณีต	จพง.ป้องกันฯ	32,270	387,240		เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	
12	นางบุษราคัมภ์ บุญวิเศษ	จพง.ธุรการ	30,290	363,480	4	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	
13	น.ส.พิมิตา บุตรทุมพันธ์	ผอ.กองสวัสดิการฯ	38,520	462,240	5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรรวมถึง	300,000
14	นายนรา ณ ร้อยเอ็ด	นิติกร	31,340	376,080		เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ-	
15	นางไพจิตร พูลสระคู	ผอ.กองคลัง	-	658,476		การและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร	
16	นางนงลักษณ์ วรรณาม	นวช.การเงินฯ	-	488,676	6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	
17	นางสุกัญญา วินทะไชย	นวช.จัดเก็บรายได้	-	435,876	7	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย	
18	นายอนุรักษ์ ผ่านสถิน	ผอ.กองช่าง	42,210	506,520		นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ	
19	นางสาวจารุณี วิลลาจันทร์	นักวิชาการพัสดุ	-	481,956		เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วน	
20	นางสมพิศ พันเพลิงพฤกษ์	เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	371,796		ท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล	
21	จ.อ.ประจวบ ทิศนาคพงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	36,310	435,720		ทันตแพทย์ ฯลฯ)	
22	นายภาณุพงศ์ เมธาวี	นายช่างโยธา	32,450	389,400	8	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการ	
23	นางปิยนุช กันโธสง	จพง.ธุรการ	31,760	381,120		แพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์	
24	นายเอนก คำสวัสดิ์	นายช่างไฟฟ้า	22,920	275,040		ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวช	

ที่	ชื่อ - สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง	เงินเดือน/ ค่าจ้างณ.1 ต.ค.67	เงินเดือน/ ค่าจ้างปีงบ 67x12เดือน	ที่	เงินประโยชน์ ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ 68	ประมาณ การ
25	นางสาวนุสรา รัตนพันธ์	จพง.สาธารณสุข	23,520	282,240		ปฏิบัติส่วนตัว	
26	นายอภิสิทธิ์ สุ่มมาตย์	นายช่างโยธา	11,200	134,400	9	เงินค่าเช่าบ้าน	744,000
27	นางรำไพ วิภักดิ์	จพง.การเงินฯ	25,900	310,800			
28	นางญาดา ศิริจันทร์	จพง.ธุรการ	25,250	303,000	10	เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือ	
29	นางศรินทิพย์ มั่นใจ	ครู	-	-		เจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	
30	นางหนูคล้าย วรรณญาติ	ครู	-	-			
31	นางจาวรพรรณ โตอุตตขันธ์	ครู	-	-			
32	นางอุไรวรรณ ทิพนัด	ครู	-	-	11	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วน	20,000
33	นางจิตใจ ดวงขำ	ครู	-	-		ท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายใน ระหว่างเดินทางไปราชการ	
34	นางโสมพิศ อุ่นเจริญ	ครู	-	-			
35	นางสาวอุติมา ศิริยม	ครู	-	-	12	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	
36	น.ส.เนติกานต์ ชื่นชม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	16,110	-	13	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของ	
37	นางสาวสุวดี กิจมานะ	ผ.ช.นักวิเคราะห์	24,050	288,600		ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้	
38	นายธีรศักดิ์ แสงงาม	ผ.ช.จหน.ป้องกันฯ	13,350	160,200		ตำแหน่งครู (ชคบ) รวมถึง เงินช่วยเหลือ	
39	น.ส.พัชราภรณ์ แสงไสย์	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	19,160	229,920		รายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการ	
40	น.ส.ชนิษฐา เอื้อกิจ	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	14,850	178,200		ก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร	
41	นางวิภารัตน์ จันทระประทักษ์	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	192,400		(ชรบ.)	
42	นายสุทิน มนปรานิต	ผ.ช.นายช่างโยธา	18,040	216,480	14	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	300,000
43	นายสิทธิ์ชัย มิ่งแสง	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	17,680	212,160	15	เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	
44	นายสามพราน ซื่อจริง	ผ.ช.จพง.การประปา	17,340	208,080	16	เงินสำรองสำหรับเงินเดือนและค่าจ้าง	100,000
45	นายเจษฎา อาษาพันธ์	ผ.ช.นายช่างเครื่องยนต์	18,090	217,080		ที่กำหนดใหม่	
46	น.ส.กฤตลัดดา ทิมพาจันท์	ผ.ช.จพง.ธุรการ	16,550	198,600	17	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ- การส่วนท้องถิ่น	680,000
47	น.ส.วนิดา สีภาบุญ	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	156,280			
48	น.ส.พัชรี หนั่นคูณ	ผ.ช.จพง.การคลัง	-	189,760	18	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ- การกรุงเทพมหานคร	
49	นายมนตรี กิจเอื้อ	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	158,560			
50	นายชนาธิป วิชัยกำจร	ผ.ช.นายช่างโยธา	14,280	171,360	19	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วย	
51	นายปัญญาวัฒน์ หิรัญธนา พงษ์	ผ.ช.จพง.ศูนย์เยาวชน	10,690	128,280		เหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติ	
52	นางสาวสุนทรี ศรีหนองจิก	ผ.ช.จพง.การเกษตร	12,440	149,280		หน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการ	
53	น.ส.กัญวลักษณ์ อิศรา นุวัฒน์	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	135,520		ป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบ	
54	น.ส.กัญญา โพธิประสิทธิ์	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	135,520		เรียบร้อยของประเทศ	
55	น.ส.มินา โพธิชัย	คณงานทั่วไป	10,000	120,000			
56	นางสาวลักขณา สังฆะมณี	คณงานทั่วไป	10,000	120,000	20	ค่าใช้จ่ายตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศ	
57	นายจรัส ปัจมนต์	พนักงานขับรถยนต์	11,670	140,040		คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน	
58	นายฤทธิพงษ์ อุ่นเจริญ	คณงานทั่วไป	10,000	120,000		บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐาน	

60	นายบัณฑิต อุ่นโสดา	พนักงานขับรถยนต์	11,920	143,040		กลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
	น.ส.พิชญากวี วิเศษไชย	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		ลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ.2544
61	นางดารุณี อุ่นเจริญ	คนครัว	11,470	137,640		
62	นายเอกชัย เผ่าศิริ	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
63	นายบุญทัน พรหมสุวรรณ	พนักงานขับรถยนต์	11,790	141,480		
64	น.ส.ทิภารินทร์ สังฆมณี	ผู้ดูแลเด็ก	9,780	117,360		
65	นางกานตรัตน์ ศรีประเสริฐ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	11,020	132,240		
66	น.ส.กรรณิการ์ ชมภูบุตร	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	11,020	132,240		
67	น.ส.วรัญญา เวียงสิมา	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	10,910	130,920		
68	น.ส.พิกุลแก้ว ดวงขำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	11,120	133,440		
69	น.ส.ปวีณา สันติ	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
70	น.ส.ปวีณา จันท์เสถียร	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
71	น.ส.ศุภลักษณ์ นามเพ็ง	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	15,600	187,200		
72	นายพรชัย เล็บขาว	พนักงานจตมาตรน้า	10,000	120,000		
73	นายบุญญฤทธิ์ ผดุงกิจ	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
74	นางดวงพร ปะสาวะระ	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
75	นายกิตติศักดิ์ จันทิศ	นักการภารโรง	10,000	120,000		
76	น.ส.วราภรณ์ แสงงาม	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	12,140	-		
77	นางนันทรัตน์ จตุเทน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	12,040	-		
78	น.ส.ติภาภรณ์ ทะการุณ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	12,140	145,680		
79	น.ส.ฐิติรัตน์ นวลนุกูล	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	11,920	143,040		
80	น.ส.ศรัญญา สวัสดิ์สละ	คนงานทั่วไป	11,960	143,520		
81	นายชิตพล วงษ์กัลยา	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
82	น.ส.อุษณา พันทสาร	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
83	น.ส.จิราวรรณ เขตเจริญ	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
84	น.ส.อภิขญา ผดุงกิจ	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
85	นายสุรชาติ เสนปอการ	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
86	นางสาวนิภาพร เขียมสกุล	คนงานทั่วไป	10,000	120,000		
รวม				18,966,780		รวม 3,363,440

รวมเงินเดือน/ค่าจ้าง + เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวน 22,330,220 บาท = 33.84 % ของเงินรายได้รวมเงินอุดหนุน (ใช้ฐาน 66,000,000)

ค. ฐานรายจ่ายสำหรับตำแหน่งว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี	เงินเดือน/ค่าจ้าง (เงินเดือนระดับต่ำ/ขั้นต่ำ + เงินเดือนระดับสูง/ขั้นสูง) x 12 เดือน 2	หมายเหตุ
	ตำแหน่งว่างพนักงานส่วนตำบล		
1	วิศวกรโยธา	355,320	
2	เจ้าพนักงานการประปา	209,160	
	ตำแหน่งว่างพนักงานจ้าง		
1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	143,520	
	รวม	708,000	

ง. สรุปแยกเป็น

1. เงินเดือน/ค่าจ้าง ข้อ ข + ข้อ ค จำนวน 19,674,780 บาท
 2. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ข้อ ข จำนวน 3,363,440 บาท
- รวม 1 + 2 จำนวน 23,038,220 บาท

ไม่เกินร้อยละ 40 = $\frac{23,038,220}{66,000,000} \times 100 = 34.91\%$ ของเงินรายได้รวมเงินอุดหนุน (ประมาณการ 2566)