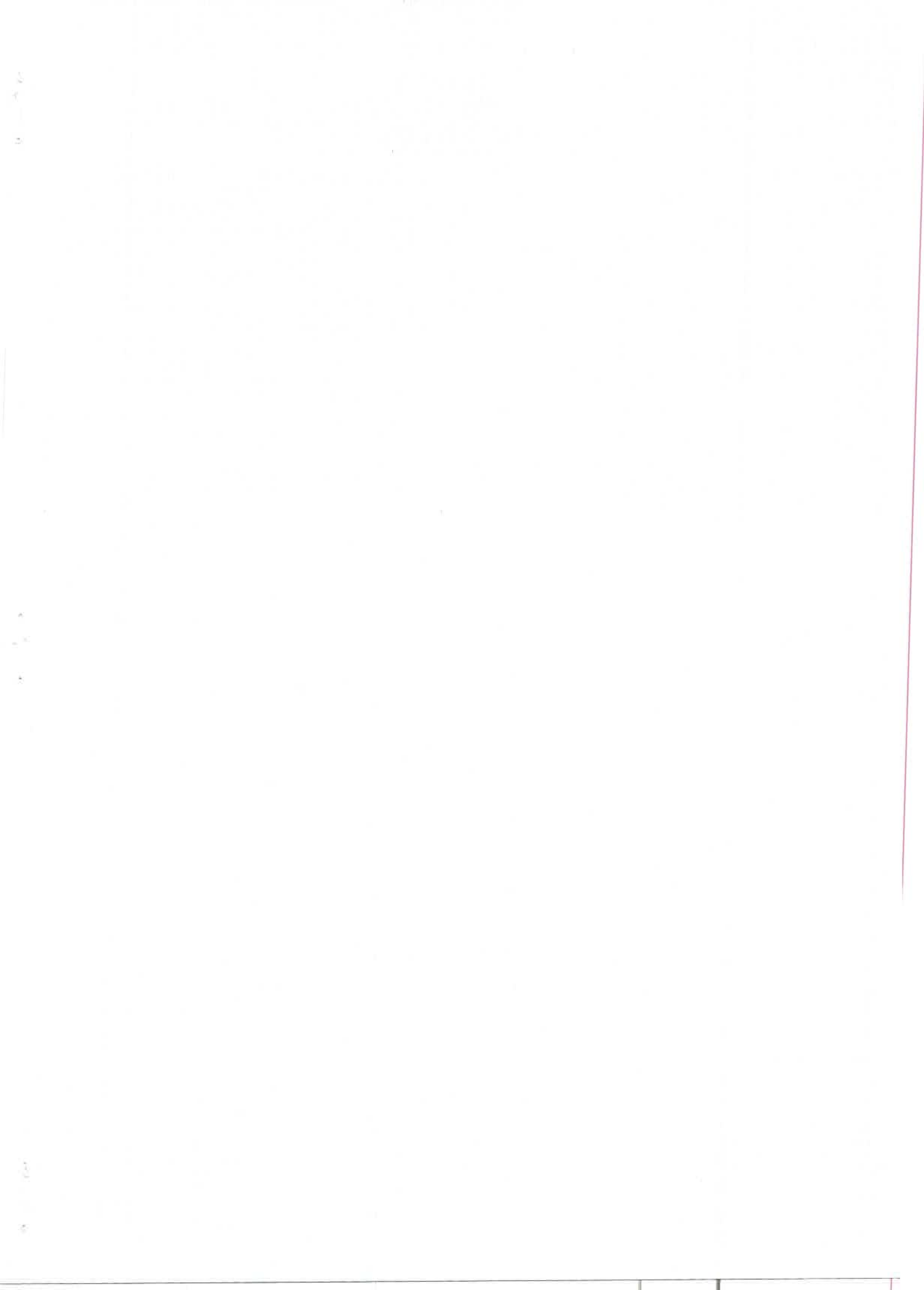


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน
อำเภอนาขุม จังหวัดมหาสารคาม





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

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.อบต. กำหนด มีค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมงคล ปัจฉัยไคนิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อความคุ้มค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงควน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงควน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงควน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงควน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงควน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
				ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ		
๑	สำนักปลัด อบต.	๑๐	-	๒	-	๑	๑๓
๒	กองคลัง	๕	-	-	-	-	๕
๓	กองช่าง	๔	-	๑	-	-	๕
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๓	-	๓	-	๘
๕	กองสวัสดิการสังคม	๔	-	-	-	-	๔
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	๑
รวม		๒๖	๓	๓	๓	๑	๓๖

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานและระดับชั้นงานของพนักงานส่วนตำบลออกเป็น ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่ง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดในส่วนราชการ ดังนี้

■ สายงานผู้บริหาร เป็นสายงานในระดับกลางและระดับต้น เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

■ สายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่

- นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ
- นิติกร ระดับปฏิบัติการ

- นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ
- นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ
- นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ
- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่
- ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา
- สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (สำนักปลัด)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน (กองสวัสดิการสังคม)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด) จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่
- คนงาน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ได้มีการเก็บสถิติและวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรทุกตำแหน่งทุกงานของส่วนราชการ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด หรือคงอยู่เท่าเดิม โดยคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ตามสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

สูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาทีหมายเหตุ

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

โดยก่อนที่จะคำนวณหาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

- สอดคล้องกับหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

หรือในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน หรือมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันหรือไม่และมีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องการใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร องค์กรการบริหารส่วนตำบลดงดวน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบล หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

งานกาเรเข้าหน้าที	อบต.กู่สันตรัตน์	อบต.ดงดวน
พนักงานส่วนตำบล	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
รวม	๒	๒

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน องค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน จึงมีการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านชำรุด
 - ๑.๒ ปัญหาทางด้านสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ
 - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ ปัญหาด้านการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดอาชีพเสริมหลังทำการเกษตร
 - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
 - ๒.๒ ปัญหาทางการตลาดของผลิตผลทางการเกษตร
 - ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตของเกษตรกร
๓. ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข
 - ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและโรคติดต่อ
 - ๓.๓ ปัญหาผู้สูงอายุ , เด็ก , คนพิการ , ผู้ป่วยเอดส์ ยังไม่ได้รับโอกาสเท่าที่ควร
๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ (อุปโภค - บริโภค เพื่อการเกษตร)
 - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำ/ภาชนะเก็บน้ำ สำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
 - ๔.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๕.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
 - ๕.๒ ปัญหาการขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษา เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์
 - ๕.๓ ขาดการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ ปัญหาการพังทลายของตลิ่งริมแม่น้ำ/ลำห้วย
 - ๖.๒ ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะ
 - ๖.๓ ไม่มีสวนป่าที่อุดมสมบูรณ์
 - ๖.๔ ปัญหาการบุกรุกป่าสาธารณประโยชน์
๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
 - ๗.๓ การจัดระบบงานภายในองค์กร

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง/ซ่อมแซม/ ถนนดิน ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ถนน คสล. ถนนลาดยาง ,วางท่อระบายน้ำ,ก่อสร้างร่องระบายน้ำ
 - ๑.๒ ติดตั้งและขยายไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร เพิ่มขึ้น
๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - ๒.๕ จัดหาตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๓. ความต้องการด้านสังคมและสาธารณสุข
 - ๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ด้านสาธารณสุขมูลฐาน จัดหาบุคลากรด้านสาธารณสุข
 - ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย อูจจาระร่วง ฯลฯ
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา หรือโควิด ๑๙
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ
 - ๓.๕ จัดสวัสดิการและสงเคราะห์แก่เด็กและสตรี ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ (อุปโภค -บริโภค เพื่อการเกษตร)
 - ๔.๑ ให้มีการจัดหาภาชนะรองรับน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค-บริโภค
 - ๔.๒ ให้มีการก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน
 - ๔.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณประโยชน์
 - ๔.๔ ก่อสร้างฝายกั้นน้ำ
๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
 - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๒ ขุดลอกแนวเขตกันป่าชุมชน/ป่าสาธารณะประโยชน์
 - ๖.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลและบริเวณที่สาธารณะประโยชน์
 - ๖.๔ ต้องการที่ทิ้งขยะและวิธีการกำจัดขยะที่ถูกต้อง
 - ๖.๕ ปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
 - ๗.๒ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๓ จัดศึกษาดูงานและจัดส่งพนักงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ารับการอบรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดงดวน คือ “ดงดวนน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่อาเซียน”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน มีดังนี้

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการคมนาคม การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รongรับการขยายตัวของชุมชน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบครัว ชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ สร้างงาน สร้างอาชีพ ให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บำรุงรักษาศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม
๕. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงปลอดภัย จากโรคภัยต่างๆ
๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การให้บริการ การมีส่วนร่วมของประชาชน ทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา คือ
 ๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาสาธารณูปโภค-สาธารณูปการอย่างเพียงพอ
 ๒. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ทางเท้า รางระบายน้ำ
 ๓. การใช้ประโยชน์ที่ดินตามกฎหมายผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ แนวทางการพัฒนา คือ
 ๑. การก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนา คือ
 ๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
 ๒. พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
 ๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม แนวทางการพัฒนา คือ
 ๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี มีร่างกายแข็งแรงปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ
 ๒. พัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีสวัสดิการ การนันทนาการตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แนวทางการพัฒนา คือ
 ๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
 ๒. จัดการศึกษาทุกระดับ
 ๓. ส่งเสริมให้ประชาชนอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา คือ
 ๑. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. บำบัดและกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
 ๓. ก่อสร้างปรับปรุงที่สาธารณะให้เป็นสวนสุขภาพที่พักผ่อน ออกกำลังกายแก่ประชาชน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร แนวทางการพัฒนา คือ
 ๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม
 ๒. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน อบต.
 ๓. พัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม
 ๔. จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ที่เหมาะสมต่อการบริหารของ อบต.

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางใน

การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคงควน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ(มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ(มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๗))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเป็นสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตวนด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

การวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนา โดยการนำเทคนิค SWOT Analysis มาใช้ในการ พิจารณาข้อมูล เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปัจจัยสภาวะแวดล้อม ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามี จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ปัจจัยสภาวะแวดล้อม ภายนอก โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threaten) เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพกำหนดทิศทาง เป้าหมายในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ - มีการแบ่งแยกงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ที่ชัดเจน - บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบ ประชาคม <p>๒. ระบบข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการเก็บข้อมูลในการดำเนินงาน - มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจน อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>๑. ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานสับสน / ขาดความชัดเจน - พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง - ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย ทำให้งาน เกิดความล่าช้าขาดประสิทธิภาพ <p>๒. ระบบข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศไปปรับใช้ ในการทำงานน้อย - การนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ บางครั้งเกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาด

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๓. อัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน - มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง <p>๔. การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย <p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชที่สำคัญ - มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน - มีกลุ่มอาชีพ ๙ กลุ่ม - มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมไว้เป็นอย่างดี - ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์ - ไม่มีปัญหาด้านสังคมที่รุนแรง - มีเส้นทางการคมนาคมสะดวกในการสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร - ประชาชน ผู้นำมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง - ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อยและมันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ - มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ 	<p>๓. อัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ <p>๔. การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา - ภาษีรายได้ที่จัดเก็บเองมีจำนวนจำกัด และบางครั้งก็ไม่สามารถจัดเก็บได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย <p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสบปัญหาภัยธรรมชาติ (ภัยแล้ง) - ประชากรยังมีการศึกษาต่ำ - ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ - ประชากรยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา - กลุ่มอาชีพยังขาดเงินทุนและการเรียนรู้ต่างๆ - ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว - เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมี - การบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าชุมชน ที่สาธารณะประโยชน์ - ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้ - ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง - ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threaten)
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายต่างๆ ของรัฐบาลที่สนับสนุนส่งเสริม - การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล - มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็วเข้าถึง - การปฏิรูปการศึกษาของรัฐ - มีการบูรณาการร่วมกันขององค์กรหรือส่วนราชการต่างๆ ในการพัฒนา - กองทุนหมู่บ้านต่างๆ เป็นแหล่งเงินทุน - มีการสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - การพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน - รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง - ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาองค์กร - ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยส่งเสริมอาชีพด้านต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เสริม - ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน - ขาดการบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายการพัฒนา - กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน - การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ - ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ - ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน และราคาตกต่ำ - สภาพดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวยส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร - ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมันแพง ค่าครองชีพสูง - สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลมีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจาก

๑. **ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคงคา อำเภอนาตุ้ม จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราปกติคงเหลือ			อัตราปกติคงเหลือ			ภาระค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าจ้างรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ใช้ประโยชน์ 3 ปีแรก	เต็ม/ลด	เต็ม/ลด	2567	2568	2569		2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-3-00-1101-001	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	755,400	775,080	775,080	ว่างเต็ม (มี ก.น.ท. สรรพ)
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	13,080	484,320	497,520	497,520	(34,680)	
3	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวดวงจิตา ไนสืบแสน	ชก.	42-3-01-3102-001	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	13,320	416,160	429,240	429,240	(32,450)	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวนุชรี ปินะภาโม	ปก.	42-3-01-3103-001	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	7,680	241,440	258,000	258,000	(19,480)	
5	นิติกร นางสาวลัญจภัทร พิมพ์ดา	ปก.	42-3-01-3105-001	1	1	237,600	0	1	1	1	-	-	7,680	245,280	262,560	262,560	(19,800)	
6	นักวิชาการเกษตร นายพิพัทธ์ คำภีร์เมือง	ปก.	42-3-01-3401-001	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	8,640	203,280	218,400	218,400	(16,220)	
7	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวศิริลักษณ์ คำจันทร์	ปก.	42-3-01-3601-001	1	1	241,440	0	1	1	1	-	-	7,800	249,240	258,000	258,000	(20,120)	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	42-3-01-4101-001	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	307,620	327,060	327,060	ว่างเต็ม	
9	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นางสาวสุคนธ์ทิพย์ ประมาธารกุล	ชง.	42-3-01-4601-001	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	10,200	264,480	285,840	285,840	(21,190)	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำเอกยุทธมา ตะโจระกิจ	ชง.	42-3-01-4805-001	1	1	363,480	0	1	1	1	-	-	11,640	375,120	399,720	399,720	(30,290)	
11	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล นางสาวสิริรินทร์ ตะโจระกิจ		-	1	1	266,880	0	1	1	1	-	-	10,680	277,560	300,360	300,360	(22,240)	
12	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร นางสาวรุ่งนรินทร์ ปิ่นะพัช		-	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	10,440	269,880	291,960	291,960	(21,620)	

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราเก่าถึงตน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
13	คนงาน นายบุญชื่น วงษ์กันต์ กองคลัง (04)			1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	2569	2568	2567	(9,000)
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารทรัพยากรบุคคล) นางสาวสุภาณี นันสาวาท	ต้น	42-3-04-2102-001	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960				(39,630)
15	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	42-3-04-3202-001	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320				ว่างเต็ม
16	เจ้าหน้าที่บริหารเงินและบัญชี นางสาวสุจิตรา ศรีภักดิ์	ชง.	42-3-04-4201-001	1	1	296,760	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880				(24,730)
17	เจ้าหน้าที่สด นางสาวธัญญ์ลักษณ์ แสงตะคุ	ชง.	42-3-04-4203-001	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720				(15,800)
18	เจ้าหน้าที่บริหารรายได้ นางสาวกฤษณา ชิบสา	ชง.	42-3-04-4204-001	1	1	329,880	0	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480				(27,490)
	กองช่าง (05)																						
19	ผู้อำนวยการกองช่าง (บริหารทรัพยากรช่าง) นายสุมิตร มาศรี	ต้น	42-3-05-2103-001	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640				(31,880)
20	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	42-3-05-3701-001	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320				ว่างเต็ม
21	นายช่างโยธา	พง/ชง.	42-3-05-4701-001	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060				ว่างเต็ม
22	นายช่างไฟฟ้า นายศรัทธา โสมบุตร	ชง.	42-3-05-4706-001	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720				(27,030)
23	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280				ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ครอบครอง)	ชื่อสถาน ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราที่เลิก เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)														
24	ผู้ช่วยราชการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	42-3-08-2107-001	1	-	393,600	42,000									ว่างเต็ม (ปี 6.000. 00000)
25	นักวิชาการศึกษา นายมานิตย์ จอมศรีภรรยา	ชก.	42-3-08-3803-001	1	1	288,120	0	-	-	-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(24,010)
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดงตม														
26	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	1	-	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเดิม (งบสรรหาเมื่อ ปีงบประมาณ 2567)
27	ครู นางพรภาภรณ์ สุขพวงษ์		42-3-08-6600-296	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(30,200) จ่ายจากเงินอุดหนุน
28	ครู นางสกลมาณีวัลย์ เวชวันโน		42-3-08-6600-297	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(29,640) จ่ายจากเงินอุดหนุน
		พนักงานจ้างตามภารกิจ สพด.														
29	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางศิริลักษณ์ นันอุบลลี (15,900)		-	1	-	112,800	0	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเต็ม (งบท้องถิ่นจ่าย)
30	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางศิริลักษณ์ นันอุบลลี (15,900)		-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน 9,400
31	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยาว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	78,000	0	-	-	7,680	8,040	8,280	85,680	93,720	102,000	งบท้องถิ่นจ่าย
32	ครู นางสาวณิชาชนันท์ หนองคำมี		42-3-08-6600-298	1	-	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเดิม (งบสรรหาเมื่อ ปีงบประมาณ 2567)
		พนักงานจ้างตามภารกิจ สพด.														
33	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวบรรจง ไกรยสิทธิ์ (14,360)		-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(30,740) จ่ายจากเงินอุดหนุน
		กองสวัสดิการสังคม (11)														
34	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นายอรอุต นารินทร์	ต้น	42-3-11-2105-001	1	1	435,720	42,000	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
35	นันทพัฒนาคุณชน นายปรีชา อริยะชัย	ปก.	42-3-11-3801-001	1	1	241,440	0	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(20,120)		
36	เจ้าพนักงานธุรการ นางรัชฎาภรณ์ สาสนา	ชง.	42-3-11-4101-002	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	266,760		
37	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง.	42-3-11-4801-001	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	216,720	(15,800)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																	ว่างเต็ม	
38	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นายทอง ทะไธร์กลาง	ปก.	42-3-12-3205-001	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	210,840	(15,420)	
(5)	รวม			38	27	9,238,020	378,000	38	38	38	+2	-	-	325,140	337,980	342,300	10,621,440		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																1,491,174	1,593,216	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																11,432,334	11,821,011	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																34,82	34,29	33,74
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้วัยเฒ่า เงินเดือนค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																54,94	52,65	50,53

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตรวจไปนั้นข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 32,834,100 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 34,475,805 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 36,199,595.25 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (เงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปัจจุบันจำนวน 12,024,806 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 20,809,294 บาท (32,834,100 - 12,024,806)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 22,450,999 บาท (34,475,805 - 12,024,806)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 24,174,789.25 บาท (36,199,595.25 - 12,024,806)

ตรวจสอบถูกต้อง



(นางสาวสุภาลี นันสว่าง)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบถูกต้อง



(นายอัญชลี สารสว่าง)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจางวน

ตรวจสอบถูกต้อง

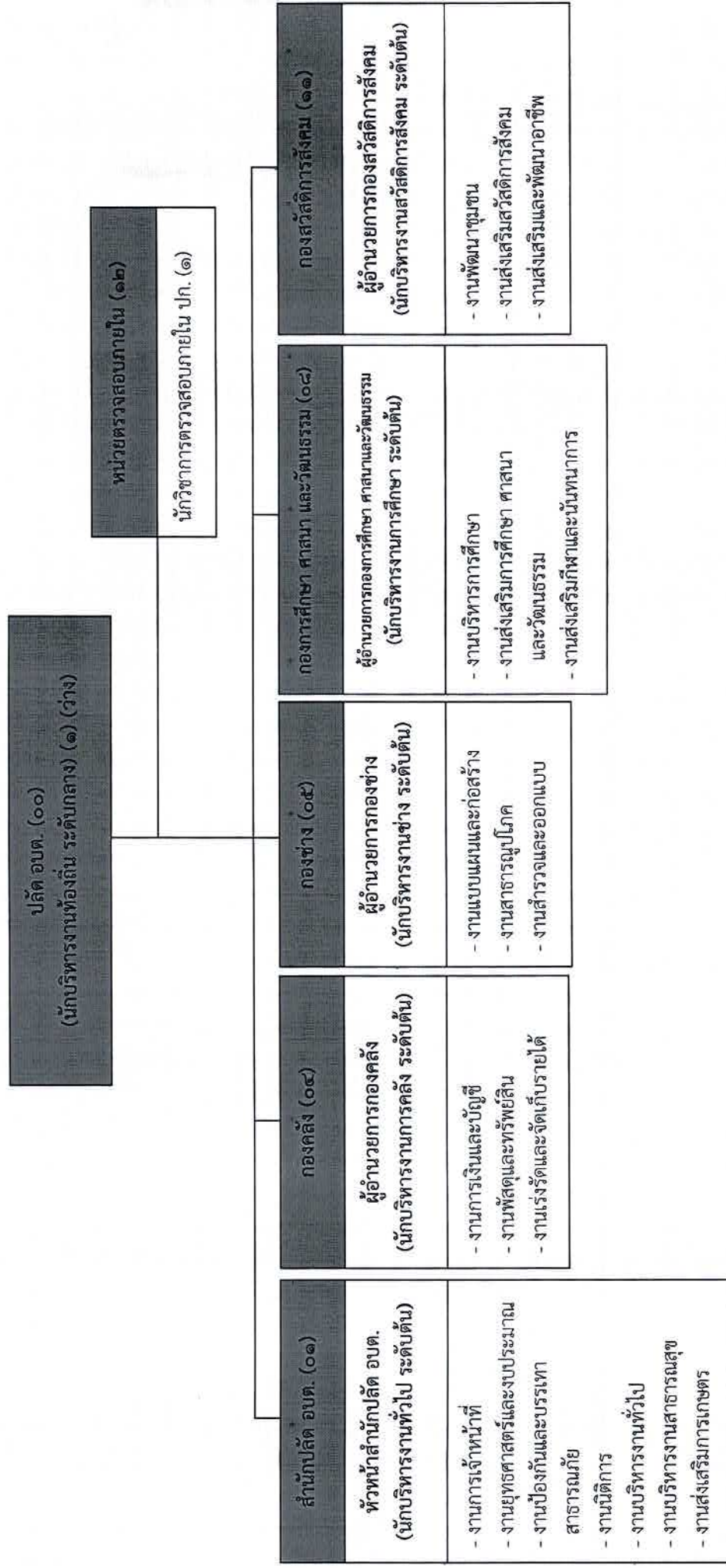


(นายมงคล ธีชัยไค่)

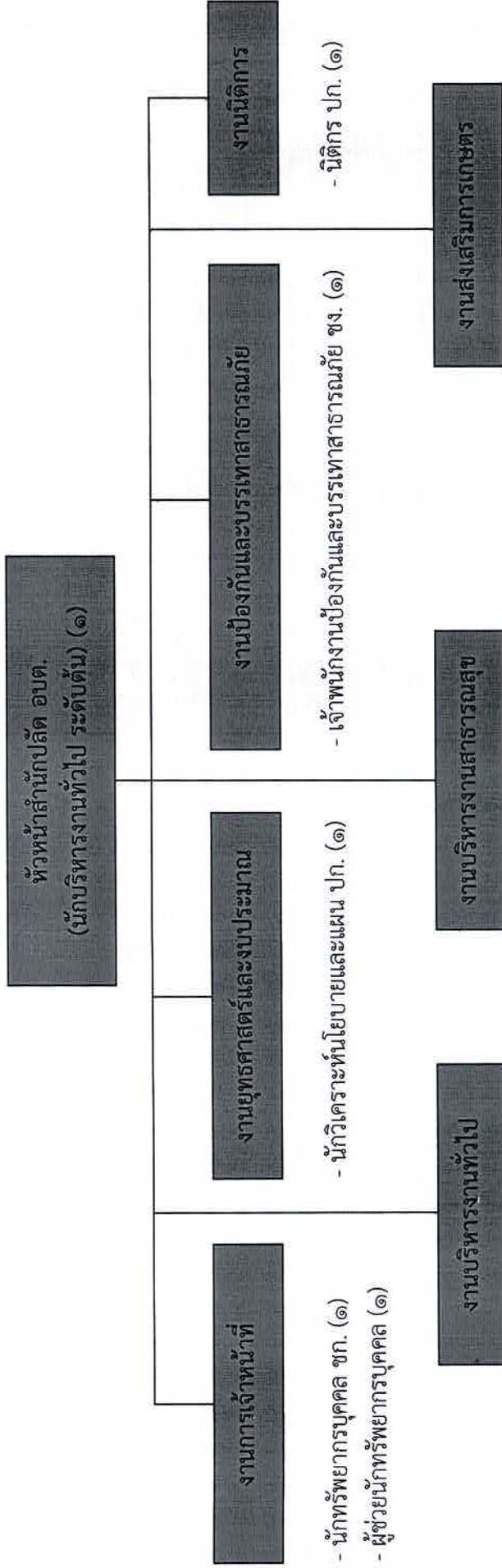
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจางวน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน ประเภทสามัญ



โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน (๐๑)



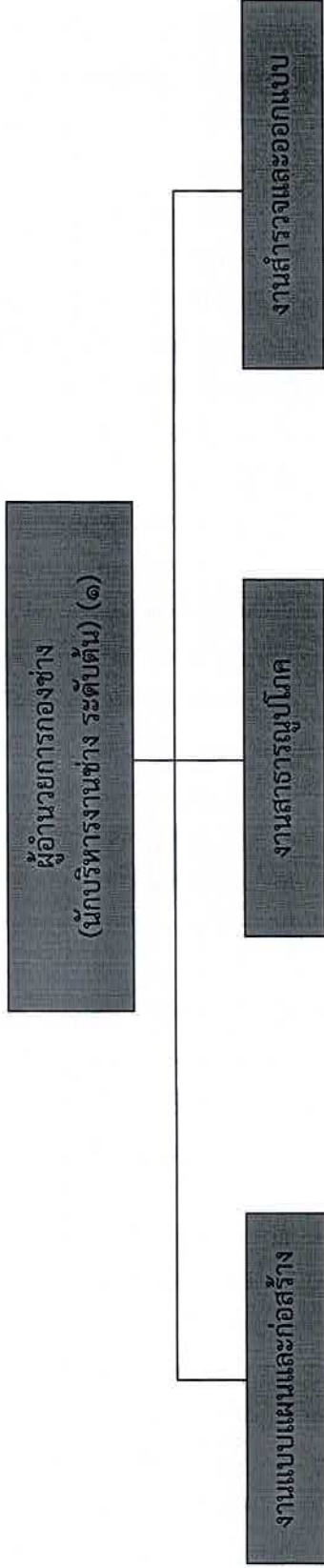
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- คนงาน (๑)

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. (๑)

- นักวิชาการเกษตร ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๕	-	๓	-	๒	๑	๑๒
มีครอง	-	-	๑	-	-	๕	-	๒	-	๒	๑	๑๑
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลงดวน (๐๕)

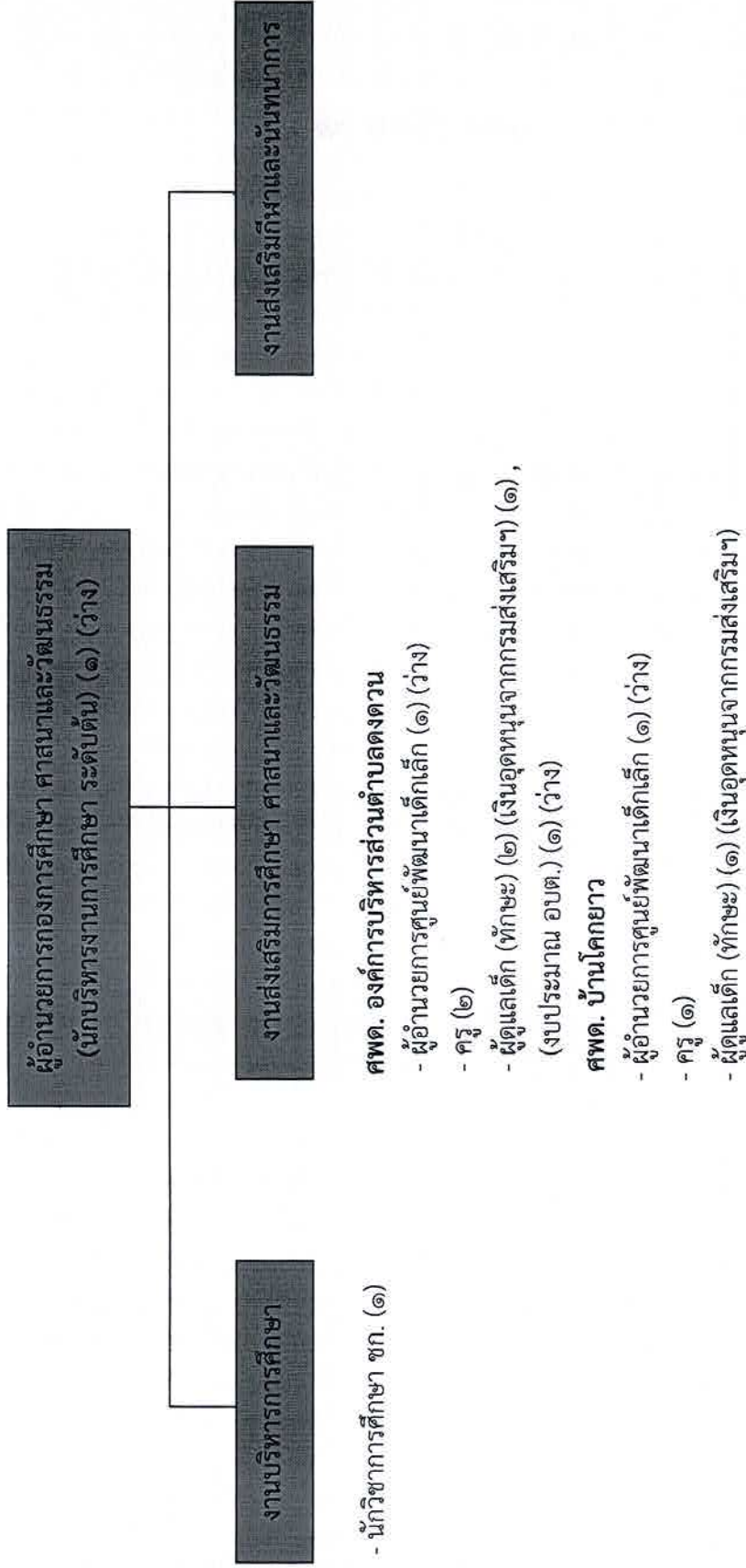


- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา ปง./ซง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (ว่าง)

- นายช่างไฟฟ้า ชง. (๑)

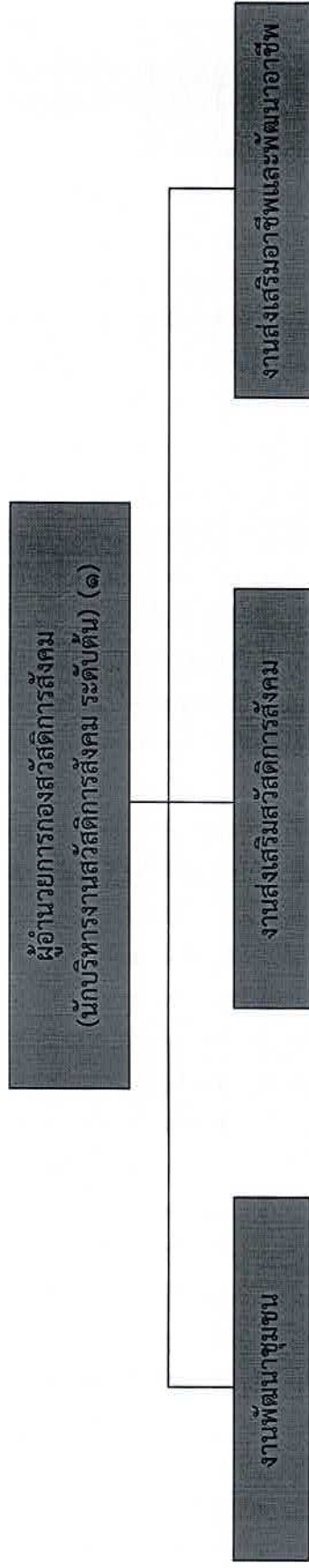
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ซง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๑	-	๕
มีนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน (๐๘)



ประเภท ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น		บริหาร สถานศึกษา	สายงานการสอน			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง		ต้น	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ชช.	ชพ.	ปก./ชง.	อส.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	๓	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๑๐
มีคนครอง	-	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๖
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน (๑๑)



- นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (๑) (ว่าง)

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปท./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๔
มีครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๓
อัตรว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	-ว่าง-	-	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๕๘๘.๐๕๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	(ว่างเต็ม) (ใช้ ก.อ.ต. อ.ว.ท.)
สำนักปลัด อบต. (๑๑)														
๒	นางอัยชลิ ชรตวงษ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๘๘,๑๖๐
๓	นางสาวดวงธิดา โฉมสืบแสน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๕๐๐	-	-	๓๘๙,๕๐๐
๔	นางสาวนุชจรี ปินะกะโม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๕	นางสาวลัญจวิภัทร พิมพ์ดา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	นายพิทวัส คำภาเมือง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๕,๖๕๐	-	-	๑๘๕,๖๕๐
๗	นางสาวศิริลักษณ์ คำจำนงษ์	ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๑,๕๕๐	-	-	๒๕๑,๕๕๐
๘	-ว่าง-	-	๕๒-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๕๒-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐
๙	นางสาวสุนันท์พิศ ประนาขารกุล	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ช.ง.	๕๒-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ช.ง.	๒๕๕,๒๘๐	-	-	๒๕๕,๒๘๐
๑๐	จำเริญอุทมา ตะโจระกั้ง	ปวท. นักเรียนจักษุแพทย์	๕๒-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ช.ง.	๕๒-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ช.ง.	๓๖๓,๕๘๐	-	-	๓๖๓,๕๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)														
๑๑	นางสาวรัชนีพร ตะโจระกั้ง	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๖๖,๘๘๐	-	-	๒๖๖,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		
๑๒	นางสาวรุ่งโรจน์ ปิ่นพงษ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	๒๕๙,๔๔๐	-	๒๕๙,๔๔๐	หมายเหตุ	
๑๓	พรมภวนางวัชโร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐		
กองคลัง (๑๕)																
๑๔	นางสาวสุมาลี นันสวาท	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	อ.ท.	ต้น	๕๒,๐๐๐	-	๕๑๙,๕๖๐	-	๕๑๙,๕๖๐	
๑๕	-ว่าง-	-	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการป.ท/ช	ชง.	นักวิชาการคลัง	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิชาการป.ท/ช	ชง.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๖	นางสาวสุจิตรา ศรีภักดิ์	ปวช. การบัญชี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	เจ้าหน้าที่งานเงินและบัญชี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	๒๙๖,๗๖๐	-	๒๙๖,๗๖๐	
๑๗	นางสาวอุณิฉักษณ์ แสงตะคุ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ชง.	๑๘๙,๖๐๐	-	๑๘๙,๖๐๐	-	๑๘๙,๖๐๐	
๑๘	นางสาวกฤษณา ปิ่นสา	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	๓๒๙,๘๘๐	-	๓๒๙,๘๘๐	
กองช่าง (๑๕)																
๑๙	นายสุนทร มาศรี	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อ.ท.	ต้น	๕๒,๐๐๐	-	๕๑๙,๕๖๐	-	๕๑๙,๕๖๐	
๒๐	-ว่าง-	-	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการป.ท/ช	ชง.	วิศวกรโยธา	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิชาการป.ท/ช	ชง.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๒๑	-ว่าง-	-	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ท/ช	นายช่างโยธา	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ป.ท/ช	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๒	นายสำราญ โสมาบุตร	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลังติดตั้งและควบคุม	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	นายช่างไฟฟ้า	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ทั่วไป	ชง.	๓๒๕,๓๖๐	-	๓๒๕,๓๖๐	-	๓๒๕,๓๖๐	
๒๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘๘)													
๒๔	-ว่าง-	-	๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.พ.	ต้น	๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.พ.	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	ว่างเต็ม (น.ก.๑๓๓.๑๒๐)
๒๕	นายมานิตย์ จอมศรีกระยอม	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๕๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐	-	๒๘๘,๑๒๐
๒๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคงควน	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเส้นสมรพ เมื่อสิ้นปีงบประมาณแล้ว
๒๗	นางบุษราคัม สุนทรพงษ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต(การศึกษานานาชาติ)	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๖	ครู	-	ค.ศ.๒	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๖	ครู	-	ค.ศ.๒	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๘	นางสาวมะลิวัลย์ เหวุ่นใบ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต(การศึกษานานาชาติ)	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๗	ครู	-	ค.ศ.๒	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๗	ครู	-	ค.ศ.๒	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๒๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐ (บ.พ.๑๒.๕๒๒)
๓๐	นางศิริลักษณ์ นันอุปบาสี	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต(การศึกษานานาชาติ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๓๘๘,๐๐๐	-	๓๘๘,๐๐๐ (บ.พ.๑๒.๕๒๒) + เงินอุดหนุน ๔,๕๐๐
๓๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยาว	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเส้นสมรพ เมื่อสิ้นปีงบประมาณแล้ว
๓๒	นางสาวมัทธานันท์ หนองคำมี	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๘	ครู	-	ค.ศ.๒	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๘	ครู	-	ค.ศ.๒	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นางสาวบรรจง ไกรยสินธุ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต(การศึกษานานาชาติ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๙,๕๒๐	-	๕๙,๕๒๐ (บ.พ.๑๒.๕๒๒) + เงินอุดหนุน ๔,๕๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๓๔	นายกรฤต นารินทร์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อพ.	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อพ.	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๗,๗๒๐
๓๕	นายปรีชา ธีระชัย	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๑๑-๓๕๐๑๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก.	๔๒-๓-๑๑-๓๕๐๑๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๒๑๑,๔๕๐	-	-	๒๑๑,๔๕๐
๓๖	นางรัชฎาภรณ์ สาเสนา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๑๑-๔๑๐๑๐-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป ชง.	๔๒-๓-๑๑-๔๑๐๑๐-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	๑๘๘,๖๐๐	-	-	๑๘๘,๖๐๐
๓๗	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๑๑-๔๕๐๑๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป ปง/ชง.	๔๒-๓-๑๑-๔๕๐๑๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๒๔๗,๕๐๐	-	-	๒๔๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๘	นายพนง พระไกร์กลาง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก.	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑๘๕,๐๕๐	-	-	๑๘๕,๐๕๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคงตวน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคงตวนได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น

- (๑) การฝึกอบรม ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรม ไว้เป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน
- (๒) การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- (๓) การทัศนศึกษาดูงาน

๑๒.๒ การพัฒนาสายงานผู้ปฏิบัติ

- (๑) การฝึกอบรม ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรม ไว้เป็นหลักสูตร เฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน
- (๒) การศึกษาดูงาน
- (๓) การพัฒนาทักษะความชำนาญ
- (๔) การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน
- (๕) การนิเทศงาน
- (๖) การสับเปลี่ยนงาน
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้
 - ให้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
 - ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- (๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ
- (๒) การแนะนำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานจ้าง

- (๑) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการในระยะแรกของการเข้ามาปฏิบัติงาน
- (๒) การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๓) การศึกษาดูงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน

ที่ ๒๕๖/๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และข้อ ๑ แห่งคู่มือการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลดงดวน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมงคล บึงจ้อยไคนั่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน



อำนาจคู่ฉบับ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดจังหวัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน โทร.๐-๔๓๐๒-๙๗/๒๗
ที่ มค ๗๔๗๐๑.๑/๕๕๕ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖
เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

ตามที่จังหวัดมหาสารคาม ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน จะครบกำหนดการบังคับใช้ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายมงคล บิจชัยไคนิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

๑๑๐/๑
16/๙๐.11

๑๐/๑/๖๖

๑๖/๘/๖๖

๑๖/๘/๖๖

.....ร่าง
..... 15 ส.ค. ๖๖ พิมพ์
.....ทาน
.....ตรวจ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ประชุม

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๑. พิจารณากำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

มติที่ประชุม

.....

๒. พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) (ว่าง)

๑. สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)

๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

๑.๔ งานนิติการ

- นิติกรปฏิบัติการ

๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)

- คนงาน (ทั่วไป)

๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

๓. กองช่าง (๐๕)

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน

๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ศพด.อบต.ดงดวน

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม) (จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว)

- ครู คศ.๒ (เงินอุดหนุน)

- ครู คศ.๒ (เงินอุดหนุน)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินอุดหนุน + เงิน อบต.)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินงบประมาณ อบต.) (ว่าง)

ศพด.บ้านโคกยาว

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม) (จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว)

- ครู คศ.๒ (เงินอุดหนุน)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินอุดหนุน + เงิน อบต.)

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. กองสวัสดิการสังคม

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๕.๑ งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....
.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมงคล ปัจฉัยไคนิ่ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน	ประธาน กรรมการ
๒	นางอัญชลี ฆารสว่าง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รก.แทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน	กรรมการ
๓	นางสาวสุมาลี นันสวาท	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายกรฤต นารินทร์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕	นายสมิทร มาศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	นายมานิตย์ จอมศรีกระยอม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รก.แทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	กรรมการ
๗	นางอัญชลี ฆารสว่าง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/ เลขานุการ
๘	นางสาวดวงธิดา โมสืบแสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วย เลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน อำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
๑	นายมงคล ปัจจัยไค้	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน	ประธาน กรรมการ	นายมงคล ปัจจัยไค้
๒	นางอัญชลี ฆารสว่าง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รก.แทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน	กรรมการ	นางอัญชลี ฆารสว่าง
๓	นางสาวสุมาลี นันสวาท	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	นางสาวสุมาลี นันสวาท
๔	นายกรฤต นารินทร์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	นายกรฤต นารินทร์
๕	นายสุมิตร มาศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	นายสุมิตร มาศรี
๖	นายมานิตย์ จอมศรีกระยอม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รก.แทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ	นายมานิตย์ จอมศรีกระยอม
๗	นางอัญชลี ฆารสว่าง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/ เลขานุการ	นางอัญชลี ฆารสว่าง
๘	นางสาวดวงธิดา โมสิบแสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วย เลขานุการ	นางสาวดวงธิดา โมสิบแสน

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม คณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุม ประธานฯ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

ตามคำสั่ง อบต.ดงตวน ที่ ๒๔๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

/๑. นายก...

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนต่าบลดงดวน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดตองค้การบริหารส่วนต่าบลดงดวน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดตองค้การบริหารส่วนต่าบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- คณะกรรมการที่รับบริการแต่งตั้งมีหน้าที่

จัดทำแผนอัตราก่าลังขององค้การบริหารส่วนต่าบล โดยให้ค่านึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและชั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค้การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาต่าบลและองค้การบริหารส่วนต่าบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค้การบริหารส่วนต่าบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค้การบริหารส่วนต่าบลที่จะตองจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค้การบริหารส่วนต่าบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราก่าลังขององค้การบริหารส่วนต่าบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓
นายมงคลฯ

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ
เรื่อง การจัดทำแผนอัตราก่าลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ตามที่แผนอัตราก่าลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ขององค้การบริหารส่วนต่าบลดงดวน จะครบกำหนดการบังคับใช้
ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราก่าลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราก่าลัง ๓ ปี
ฉบับเดิมครบกำหนด ดังนั้นก่อนทำการพิจารณา ขอเชิญนักรัพยากรบุคคล
ได้ชี้แจงหลักเกณฑ์ ให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวดวงธิตาฯ

ตามที่องค้การบริหารส่วนต่าบลดงดวน ได้รับแจ้งจากจังหวัดมหาสารคาม
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่
๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผน
อัตราก่าลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค้การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และ อัตราตำแหน่งและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เปรียงรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด
๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบหากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ซึ่งมีแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ -๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

(๒) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๑ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพ ของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจ ปริมาณงาน ด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้น

เป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนด สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้บทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

(๓) บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

(๔) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขออนุญาตกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยว (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

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

๔.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.) / ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

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

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๑.๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และ ประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและ การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนด ตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนด จำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูล และเอกสารตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและ ประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็น ระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบ การปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือ ปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่ง เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไข เพิ่มเติม

๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสาย งานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมี

กรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่ง ผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว” และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณ

จากสำนักงบประมาณแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากข้อกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเคร่งครัด

(๕) การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- ๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
- ๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓
- ๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

(๖) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในด้านบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

- ๖.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๖.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น และต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๖.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๖.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการ จ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คุณด้วย ๑๒ เดือน

๖.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบ ปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และ เงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดขึ้น ใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตรา ขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตรา บัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คุณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติ

เงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๖.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้อัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายโดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๖.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็น

เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงานประมาณหรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๖.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูง ตามประกาศฯ และระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๖.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตร่าไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๖.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตร่ากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

(๗) เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

(๘) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกิน ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาอนุบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

(๙) ความสมบูรณ์ของแผนอัตร่ากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตร่ากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตร่ากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่ง ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณา ขยับเล็กตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

(๑๐) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่

(๑๒) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงประเภทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยให้ระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่...

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑๓) กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ใน อัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก. เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ และให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่ กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้ค้ำประกันและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตรากำลังและจำนวนตำแหน่งที่ กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

(๑๔) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น แนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคงตวน มีดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) (ว่าง)
- ๑. สำนักปลัด
 - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
 - ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
 - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)
 - ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
 - ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
 - ๑.๔ งานนิติการ
 - นิติกรปฏิบัติการ

๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- คนงาน (ทั่วไป)

๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

๓. กองช่าง (๐๕)

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (ว่าง)

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน

๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ศพด.อบต.ดงควน

- ครู ศศ.๒ (เงินอุดหนุน)
- ครู ศศ.๒ (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินอุดหนุน + เงิน อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินงบประมาณ อบต.) (ว่าง)

ศพด.บ้านโคกยาว

- ครู คศ.๒ (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินอุดหนุน + เงิน อบต.)
- ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๕. กองสวัสดิการสังคม
 - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน
 - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
 - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๔ นายมงคลฯ	เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา ๑. พิจารณากำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งคณะกรรมการฯ ทุกคน มีความเห็นอย่างไร ให้ร่วมกันพิจารณา และขอมติที่ ประชุม
ที่ประชุม	เห็นชอบตามที่เสนอมา (ยกมือออกเสียง ๖ เสียง)
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์
นายมงคลฯ	๒. พิจารณาร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคงตวน - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) (ว่าง) ๑. สำนักปลัด - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

๑.๔ งานนิติการ

- นิติกรปฏิบัติการ

๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)
- คนงาน (ทั่วไป)

๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

๓. กองช่าง (๐๕)

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน

๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ศพด.อบต.ตงควน

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม) (จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว)
- ครู คศ.๒ (เงินอุดหนุน)
- ครู คศ.๒ (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินอุดหนุน + เงิน อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินงบประมาณ อบต.) (ว่าง)

ศพด.บ้านโคกยาว

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม) (จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว)
- ครู คศ.๒ (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ (เงินอุดหนุน + เงิน อบต.)

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. กองสวัสดิการสังคม

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๕.๑ งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอมา (ยกมือออกเสียง ๖ เสียง)

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธานฯ เรื่อง อื่นๆ
กรรมการท่านใดมีเรื่องอื่นที่จะเสนอแนะหรือไม่ (ไม่มี)
ถ้าไม่มีกรรมการท่านใดเสนอขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๐.๔๕ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวดวงธิดา โมสิบแสน)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จตรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายมงคล ปิจชัยโคนง)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดงควน อำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม

