



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) เมื่อคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญไทย แสนกระจาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบล
ประกอบกิจการพิจารณา ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง คัดโอน	รายการที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๑	อบต.นาซุมแสง อ.ทุ่งฝน (ประเภทสามัญ)	๓๒.๗๕	สำนักปลัด ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) ๒. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) (พนักงานจ้างทั่วไป) ๓. นักจัดการงานช่าง * (ปก./ชก.) ๔. นายช่างโยธา * (ปง./ชง.) ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สอ.) ๖. เจ้าพนักงานเกษตร * (ปง./ชง.) ๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข * (ปง./ชง.)	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก ๑ อัตรา (อัตรา) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ ตำแหน่งดังกล่าวไม่ควรอยู่ในกองสวัสดิการสังคมและตามโครงสร้างกองต้องกำหนดเป็นสายงานประเภทวิชาการ ไม่เห็นชอบ ตำแหน่งดังกล่าวไม่ควรอยู่ในกองสวัสดิการสังคมและตามโครงสร้างกองต้องกำหนดเป็นสายงานประเภทวิชาการ



ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิกเปลี่ยนแปลง ดัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
			๘. คนงานทั่วไป (จ้างบรรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างทั่วไป) กรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
๒	อบต.กุดจับ อ.กุดจับ (ประภทสามัญ)	๒๙.๕๗	สำนักงานปลัด ๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๒. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๓. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) กองช่าง ๕. วิศวกรโยธา * (ปก./ชก.) กองการศึกษา ฯ ๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๒ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๓	อบต.เชียงดา อ.สร้างคอม (ประภทสามัญ)	๓๔.๕๕	กรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กองการศึกษา ฯ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.) กรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ เห็นชอบ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๒

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งตลอดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อความเหมาะสม เช่น การกำหนดโครงสร้างงาน รวมทั้งการยุบ เลิกและกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครบกำหนดในปีงบประมาณนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีแนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการ

กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

๒.๑ วิสัยทัศน์

“คุณภาพชีวิตดี มีความสงบเรียบร้อย เศรษฐกิจพอเพียงภูมิทัศน์สวยงาม แหล่งน้ำดี เส้นทางคมนาคมสะดวก เกษตรกรรมยั่งยืน”

เพื่อให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พออยู่พอใช้ สุขภาพดี สังคมมีความสุข มีพื้นที่ที่สวยงาม มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสบาย มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ที่ยั่งยืน

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมทางถนน ทางระบายน้ำ
๒. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ
๓. จัดหาน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภค
๔. การวางผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการเกษตรอินทรีย์
๒. การเสริมสร้างอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้
๓. การพัฒนาด้านการผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าและลดต้นทุน
๔. การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
๕. การส่งเสริมสินค้า OTOP

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๒. การส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณี
๓. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๔. การส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสทางสังคม สตรี เด็ก คนชรา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อขจัดสิ้นยาเสพติด
๒. การรักษาความเรียบร้อยและความปลอดภัยในหมู่บ้าน
๓. การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดการระบบระบายน้ำทั้งจากชุมชนและระบบป้องกันแก้ไขปัญหาน้ำท่วม
๒. การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของบ้านเมือง

๓. การส่งเสริมความร่วมมือในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๔. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในที่สาธารณะ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ด้านการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล
แนวทางการพัฒนา**

๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒. การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานและบริการประชาชน

๓. การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนารายได้

๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : ด้านแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

๑. การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยให้กับผู้จดทะเบียนปัญหาสังคมและความยากจน

๒. การส่งเสริมการประกอบอาชีพเพิ่มรายได้และสนับสนุนแนวทางการดำเนินชีวิต

ตามพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การช่วยเหลือปัญหาที่ดินทำกิน

๔. การพัฒนารายได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เป็นประธานกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุตรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง

ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนวากาการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงมีความเหมาะสมกับภารกิจ โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมขนส่งเส้นทางหลักและเส้นทางรองระหว่างหมู่บ้านกับพื้นที่การเกษตร
ไม่สะดวก

- ปัญหาถนนในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านชำรุดตามสภาพการใช้งานและภัยธรรมชาติ
- ปัญหาการระบายน้ำในหมู่บ้าน รางระบายน้ำไม่ครอบคลุม ขยะหรือสิ่งอุดตันการระบาย

น้ำไม่สะดวก

- ปัญหาความต้องการไฟฟ้าส่องสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- ปัญหาระบบประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภคในหน้าแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม นอกเหนือจากการทำนาที่เป็นอาชีพหลัก
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ปัญหาการขาดตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาการขาดเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการเกษตร
- ปัญหาขาดแคลนเงินในการลงทุนทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาการว่างงานของประชากรในเขตพื้นที่
- ปัญหาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานหรือมีการเสนอความคิดเห็นที่ค่อนข้างน้อย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูล เศษขยะในชุมชน
- ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน
- ปัญหาของภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตการเกษตร
- ปัญหาคุณภาพของดินขาดการบำรุง และขาดการรักษาแบบชีวภาพที่ยั่งยืน

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือในการบรรเทาสาธารณภัย
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรเมื่อเกิดสาธารณภัย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของประชาชน
- ปัญหาประชาชนได้รับการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- ปัญหาขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์ต่างๆ
- ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาการขาดแคลนห้องสมุดในเขตพื้นที่

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการการคมนาคมขนส่งหลักและเส้นรองระหว่างหมู่บ้านกับพื้นที่การเกษตร
- (๒) การบำรุงรักษา ซ่อมแซมถนนในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านที่ชำรุดตามสภาพการใช้งาน

และภัยชาติ

- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีไฟส่องสว่างในหมู่บ้านให้เพียงพอและทั่วถึง
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม นอกเหนือจากการทำนาที่เป็นอาชีพหลัก
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนนของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีการตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ
- (๒) ให้ข้อมูลความรู้และประสานเครือข่ายภาคเอกชน ตลาดเพื่อรองรับผลผลิตการเกษตร

สินค้าจากกลุ่มต่างๆ

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุง ดูแล รักษา ระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านสังคม
๔. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
๒. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ ๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสวัสดิการสังคม ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา แต่เนื่องจากกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ยังมีปัญหาในการดำเนินงาน จึงจำเป็นต้องกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงที่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา - งานการประชุมสภา - งานอำนวยการและประสานงานสภา 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา - งานการประชุมสภา - งานอำนวยการและประสานงานสภา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงสถานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ - งานพัฒนารายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงสถานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ - งานพัฒนารายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๔ งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๔ งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเยาวชนและประชาชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสุขภาพ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๕.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขภาพิบาลทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๕.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร <p>๕.๖ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเยาวชนและประชาชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสุขภาพ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๕.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขภาพิบาลทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๕.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร <p>๕.๖ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.นาชุมแสง อ.ทุ่งฝน จ.อุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑				ยุบเลิก กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑					
สำนักปลัด (๐๑)									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑					
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑					
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑					
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑					
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑					
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑					
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๑	๐	๐	๐	-๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒					
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๓	๓	๓	+๑				
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑					
กองคลัง (๐๔)									
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑					
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑					
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑					
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑					
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑					
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒					
กองช่าง (๐๕)									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑					
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑		กำหนดเพิ่ม		
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑		กำหนดเพิ่ม		
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑					
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑					

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑					
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑					
ครู	๕	๕	๕	๕					
<u>พนักงานจ้าง</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔					
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑					
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓					
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑					
<u>ลูกจ้างประจำ</u>									
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑					
<u>พนักงานจ้าง</u>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑					
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๒	๒	๒	+๑			กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑					
รวม	๔๖	๕๐	๕๐	๕๐					

๙. การระดมเงินลงทุนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำไรสุทธิที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๕๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๖๗๕,๕๕๐	๖๗๕,๕๕๐	๖๗๕,๕๕๐	๓๑๗,๐๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๕๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๑๐,๕๕๐	๕๑๐,๕๕๐	๕๑๐,๕๕๐	๕๕๐,๖๐๐	
๓	สำนักปลัด (๐๑)	ต้น	๑	๔๒๖,๒๕๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๔๕๗,๕๕๐	๔๕๗,๕๕๐	๔๕๗,๕๕๐	๕๑๖,๙๖๐	
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ม.	๑	๓๒๖,๖๖๕	๐	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๖	๑๓,๓๒๖	๑๓,๓๒๖	๓๗๖,๑๐๕	๓๗๖,๑๐๕	๓๗๖,๑๐๕	๔๐๒,๓๕๕	
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ม./ช.ก.	๑	๒๔๑,๕๕๐	๐	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๕๙,๐๕๐	๒๕๙,๐๕๐	๒๕๙,๐๕๐	๒๖๖,๓๖๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ม./ช.ก.	๑	๒๔๑,๕๕๐	๐	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๕๙,๐๕๐	๒๕๙,๐๕๐	๒๕๙,๐๕๐	๒๖๖,๓๖๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ม./ช.ก.	๑	๓๕๕,๐๕๐	๐	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๓๖๑,๖๕๐	๓๖๑,๖๕๐	๓๖๑,๖๕๐	๓๑๐,๕๕๐	
๘	นักบริหารงานธุรการ	ป.ม./ช.ม.	๑	๓๘๐,๖๐๐	๐	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๓๘๙,๖๐๐	๓๘๙,๖๐๐	๓๘๙,๖๐๐	๓๐๗,๓๕๐	
๙	พนักงานขับรถ		๑	๒๗๐,๑๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๒๘๑,๐๔๐	๒๘๑,๐๔๐	๒๘๑,๐๔๐	๓๐๕,๓๒๐	บุคลากร
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๖๕,๕๐๐	๑๖๕,๕๐๐	๑๖๕,๕๐๐	๒๑๗,๕๐๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๓๓,๕๕๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๙,๐๕๐	๑๓๙,๐๕๐	๑๓๙,๐๕๐	๑๖๗,๕๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๑๖,๕๐๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๒๒,๐๐๐	๑๒๒,๐๐๐	๑๒๒,๐๐๐	๑๖๗,๕๐๐	
๑๓	คนงานทั่วไป		๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	-	-	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๖๗,๕๐๐	
๑๔	ภารโรง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๓๗,๕๐๐	
๑๕	กองคลัง (๐๔)																
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ม./ช.ก.	๑	๑๙๕,๖๕๐	๐	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐๓,๑๕๐	๒๐๓,๑๕๐	๒๐๓,๑๕๐	๒๑๗,๕๐๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ม./ช.ม.	๑	๑๕๖,๖๕๐	๐	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๒,๙๗๐	๑๖๒,๙๗๐	๑๖๒,๙๗๐	๑๖๕,๕๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ม./ช.ม.	๑	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๖๗,๒๒๐	๒๖๗,๒๒๐	๒๖๗,๒๒๐	๒๖๗,๒๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานขับรถ		๑	๑๑๖,๒๐๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๒๑,๗๐๐	๑๒๑,๗๐๐	๑๒๑,๗๐๐	๑๕๓,๕๕๐	
๒๐	คนงานทั่วไป		๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	-	-	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๖๗,๕๐๐	
๒๑	กองช่าง (๐๕)																
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๖,๕๒๐	๑๖,๕๒๐	๑๖,๕๒๐	๕๖๕,๕๒๐	๕๖๕,๕๒๐	๕๖๕,๕๒๐	๕๙๔,๘๘๐	ว่างเต็ม
๒๒	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๓๙,๖๕๐	๐	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๑,๖๕๐	๒๕๑,๖๕๐	๒๕๑,๖๕๐	๓๐๗,๓๒๐	
๒๓	นายช่างโยธา	ป.ม./ช.ม.	๑	๒๓๙,๖๕๐	๐	๑	-	-	-	๑๐,๐๕๐	๑๐,๐๕๐	๑๐,๐๕๐	๒๕๐,๗๐๐	๒๕๐,๗๐๐	๒๕๐,๗๐๐	๒๖๗,๕๐๐	
๒๔	นายช่างโยธา	ป.ม./ช.ม.	๑	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๖๗,๒๒๐	๒๖๗,๒๒๐	๒๖๗,๒๒๐	๓๐๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๕	พนักงานขับรถ		๑	๑๑๖,๒๐๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๒๑,๗๐๐	๑๒๑,๗๐๐	๑๒๑,๗๐๐	๑๕๓,๕๕๐	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๑๘,๒๘๐	๐	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๒๖,๐๘๐	๑๒๖,๐๘๐	๑๒๖,๐๘๐	๑๖๗,๕๐๐	
๒๕	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๓๗,๕๐๐	

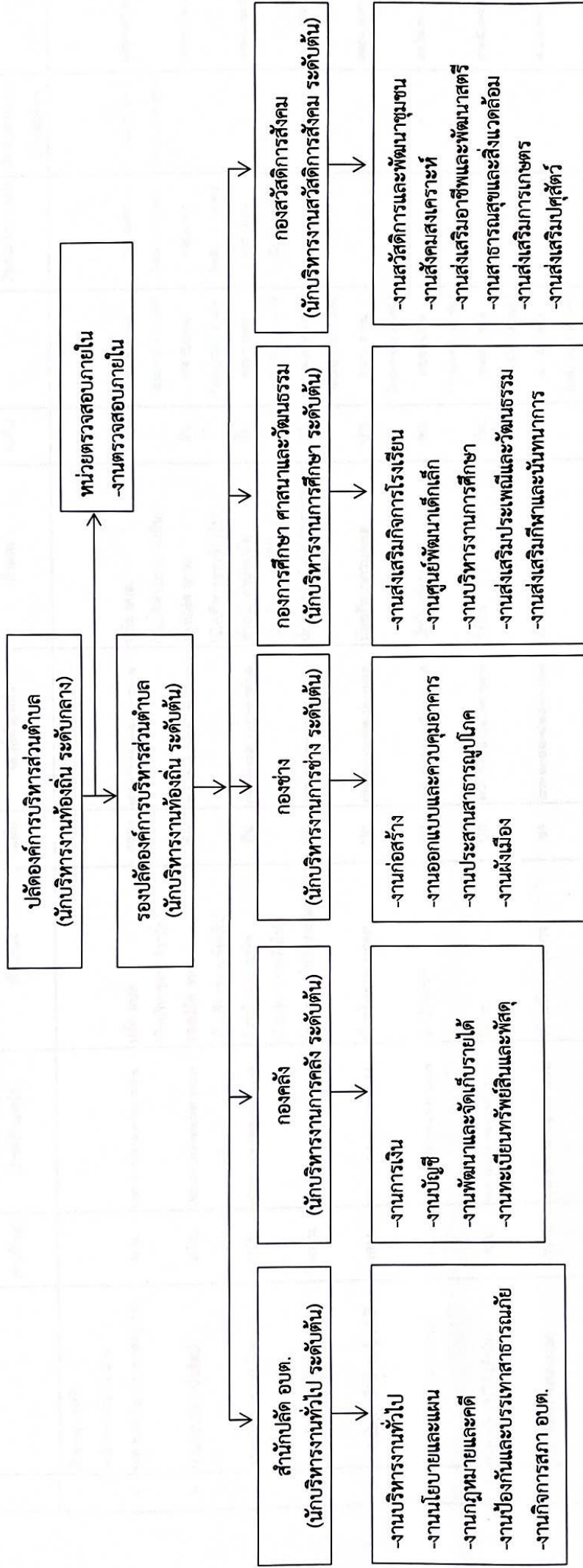
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																			
	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๘,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๒๒๐	๕๗๖,๒๒๐	๕๗๖,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๒๘	พนักงานจ้าง		๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐			
๒๙	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑																	
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการ (๐๑)																			
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการ (๐๒)																			
๓๓	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๔๒๖,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๗๗,๗๒๐	๕๓๐,๗๒๐	๕๓๐,๗๒๐	๕๓๐,๗๒๐			
๓๔	ผู้ช่วยประจำ		๑	๒๘๘,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๖๒๐	๔,๖๒๐	๔,๖๒๐	๒๙๓,๕๘๐	๒๙๘,๒๐๐	๒๙๘,๒๐๐	๒๙๘,๒๐๐			
๓๕	นักพัฒนาชุมชน		๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๔๐,๕๐๐	๑๔๖,๐๐๐	๑๔๖,๐๐๐	๑๔๖,๐๐๐			
๓๖	พนักงานจ้าง		๒	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน		๑																	
๓๘	คนงานทั่วไป		๑																	
๓๙	หน่วยตรวจสอบสวนภายใน (๑๒)																			
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๘๘๐	๔,๘๘๐	๔,๘๘๐	๑๘๙,๙๒๐	๑๙๔,๘๐๐	๑๙๔,๘๐๐	๑๙๔,๘๐๐			
(๕)	รวม																			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกาประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาขนาด และได้ตั้งงบประมาณมาได้

ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๘,๓๒๕,๐๐๐ บาท = (๓๖,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๖,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๘,๓๒๕,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๐,๒๔๑,๒๕๐ บาท = (๓๘,๓๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๓๘,๓๒๕,๐๐๐ = ๔๐,๒๔๑,๒๕๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๒,๒๕๓,๓๑๓ บาท = (๔๐,๒๔๑,๒๕๐ x ๕%) + ๔๐,๒๔๑,๒๕๐ = ๔๒,๒๕๓,๓๑๓

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและงบการเงินส่วนราชการ

สำนักปลัด (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น น.ส.ละอียด ประภาสโอบอด	น.บ.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐ X ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗๐๐๐ X ๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
๒	นายศราวุฒ บัวรัตน์	ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๓	นายกฤษณะ แสนโคตร	ร.ป.บ.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๔	นายณัฐพงษ์ ศรีสร้อย	ศส.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๔,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	๒๔๑,๔๔๐
๕	น.ส.ัญญารัตน์ วงศ์สมบัติ	ศส.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	๒๔๑,๔๔๐
๖	จ.อ.เอกวิทย์ ไพรวิจารณ์	ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ช.ก.	๓๖๒,๖๖๔ (๓๐,๒๒๒ X ๑๒)	-	๓๖๒,๖๖๔
๗	น.ส.ณัฐริณีย์ เก้าลิ้ม	น.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	๑๘๕,๐๔๐
๘	น.ส.สิรินทร์ พลดงนอก	วท.บ.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐ X ๑๒)	-	๑๘๐,๖๐๐
๙	พนักงานจ้าง นายโกวิทย์ บุญญา	ศส.บ.	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๒๗๐,๑๒๐ (๒๒,๕๑๐ X ๑๒)	-	๒๗๐,๑๒๐
๑๐			-	ผ.ช.เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ขุบเล็ก)
๑๑	นายมนต์ชัย โจทณ	ม.ป.ล.ย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๓,๔๔๐ (๑๖,๑๒๐ X ๑๒)	-	๑๙๓,๔๔๐
๑๒	นายสุทัศน์ แสนกระชาย	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐

สำเนียงปลัด (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๑๓	บ.ส.อำพร ชำนาญ	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายพิชิต ชันดีโก	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕			-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๑๖	นายสมชาย บุญภา	ม.ต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น		๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๒	น.ส.กรณิภา สุวงศ์	บธ.บ.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๙๕,๖๕๐ (๑๖,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๕,๖๕๐
๓	น.ส.พัชรียา มาชาติดา	ปวส.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๑๑	เจ้าหน้าที่สต.	ป.ง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๑๑	เจ้าหน้าที่สต.	ป.ง.	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๕๐
๔	พนักงานจ้าง		๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๑๑	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๑๑	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๕	น.ส.มะลิวรรณ สุวรรณแสง	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๖,๒๐๐
๖	น.ส.สุภาพร แสนกระชาย	ศส.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	น.ส.ปิยพร ดวงมณี	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำหนดเดิม		กรอบอัตรากำหนดใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ส.ค.ค.ประกาศิตสิทธิ์ บุรณสรรัต	ค.บ.	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๕๒,๒๑๐ X ๑๒)	๕๕๘,๕๒๐
๒	นายสัญญา แสนภรรยา	ปวส.	-	นายช่างโยธา	-	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก. ช.ง.	-	กำหนดเพิ่ม ๒๓๙,๒๔๐
๓	พนักงานช่าง นายสุริยา เศรษฐา	ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	กำหนดเพิ่ม ๑๙,๙๗๐ X ๑๒)
๔	นายสุวิทย์ สิมันตะ	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	-	กำหนดเพิ่ม ๑๙๔,๒๔๐
๕	นายสุวิทย์ สิมันตะ	บธ.บ.	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖										๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเต็ม ๔๓๕,๖๐๐
๒	พนักงานจ้าง		๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเต็ม ๓๕๕,๓๒๐
๓	น.ส.บังอร ประกัน	ปวส.		คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๔	น.ส.นุสรา พร้อมพันธ์	บธ.บ.		คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๕	นายวิรัตน์ คำมะโนชาติ	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๖	น.ส.กนกอร แก้วสวนจิก	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาชุมแสง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			กำหนดเต็ม
๘	นางสมาน พรหมรักษ์	ค.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๐	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๐	ครู	ค.ศ.๒		
๙	นางวรรณภา เวื่อนบุตร	ค.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๑	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๑	ครู	ค.ศ.๒		
๑๐	น.ส.เจนจิรา โพธิ์พรม	ศษ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๒	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๒	ครู	ค.ศ.๒		
๑๑	น.ส.ขวัญนิยกร ไชยทอง	ศษ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๓	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๓	ครู	ค.ศ.๒		
๑๒	นางนิยดา แสนโคตร	ศษ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๔	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๔	ครู	ค.ศ.๒		

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๓	พนักงานจ้าง นางศุทธธา บุญญา	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๒๐๘,๙๒๐ (๑๗,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๘,๙๒๐
๑๔	นางณณิจันทร์ สีสมรส	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๒๐๘,๒๐๐ (๑๗,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๘,๒๐๐
๑๕	น.ส.ธ้อยจิตร แสนน้ำเที่ยง	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๔๖,๐๔๐ (๑๒,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๖,๐๔๐
๑๖			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๑๒,๘๐๐

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น น.ส.ณฤมล ชำนาญกุล	ร.ม.	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๖๔,๖๔๐
๔	ลูกจ้างประจำ นางสุพิน สยามรด	ร.ป.บ.	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๙๖๐
๕	พนักงานจ้าง	ร.ป.บ.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๖		ศ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗			-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น นายบุญย ธีส่อง	บ.ธ.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัว

เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เพื่อให้การบริหารจัดการ การดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด และโปร่งใสตรวจสอบได้ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญไทย แสนกระจ่าย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

ที่ ๒๑๒ /๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้มีรายชื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โดยมีสาระ บทศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด วิเคราะห์ประเภทความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และความต้องการเพิ่มเติม วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งและระดับต่างๆ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารสภาปัญหาและความต้องการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญไทย แสนกระจาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง (สำนักปลัด)

ที่ อค ๘๑๕๐๑/

วันที่

กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

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

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ที่ ๓๑๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เข้าร่วมประชุมใน วันพฤหัสบดี ที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายบุญไทย แสนกระจาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุญไทย แสนกระจาย	นายก อบต.นาชุมแสง		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวละเอียด ประภาสะโนบล	ปลัด อบต.นาชุมแสง		กรรมการ
๓	นายศรายุทธ บัวรัตน์	รองปลัด อบต.นาชุมแสง		กรรมการ
๔	ส.ต.ต.ประกาศสิทธิ์ บุรณสรร์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวนฤมล ชำนาญกุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖	นายฤกษ์ แสนโคตร	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นางสาวธัญญารัตน์ วงศ์สมบัติ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ครั้งที่ ๑)

วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

ผู้มาประชุม

๑ นายบุญไทย แสนกระจ่าย	นายก อบต.นาชุมแสง	ประธานกรรมการ
๒ นางสาวละเอียด ประภาสะโนบล	ปลัด อบต.นาชุมแสง	กรรมการ
๓ นายศรายุทธ บัณฑิตน์	รองปลัด อบต.นาชุมแสง	กรรมการ
๔ ส.ต.ต.ประกาศสิทธิ์ บุรณสรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕ นางสาวนฤมล ชำนาญกุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖ นายกฤษณะ แสนโคตร	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗ นางสาวธัญญารัตน์ วงศ์สมบัติ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม (ติดภารกิจ)

ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

นายบุญไทย แสนกระจ่าย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม
เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว จึงเริ่มประชุมตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

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

นายบุญไทย แสนกระจ่าย ประธานกรรมการ
ชี้แจงว่าการประชุมวันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีผมเป็นประธาน มีปลัด รองปลัดและหัวหน้าส่วนทุกส่วนเป็นคณะกรรมการ โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการ เบื้องต้นขอเชิญปลัดฯชี้แจงต่อที่ประชุมทราบถึงรายละเอียดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ครับ

น.ส.ละเอียด ประภาสะโนบล กรรมการ
แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒

เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๖ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ฉบับเดิมครบกำหนด และนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดอุตรธานี พิจารณาให้ความ
เห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน
คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ
อบต.นาชุมแสง ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นายกฤษณะ แสนโคตร
กรรมการ

แจ้งข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ ๑.สำนักปลัด
๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสวัสดิการสังคม ๕.กองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน
ทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา สำหรับกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด เนื่องจากมีตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง จึงขอยุบเลิก
เพื่อปรับลดค่าใช้จ่าย ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิ.ย.๕๕
เรื่อง แนวทางปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕
แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และขอเพิ่มตำแหน่ง
คนงานทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการ
เห็นชอบ

มติที่ประชุม

ส.ต.ต.ประกาศสิทธิ์ บุรณสรณ์
กรรมการ

แจ้งข้อมูลกรอบอัตรากำลังของกองช่าง มีจำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา ขอเพิ่ม
ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. ๑ อัตรา และนายช่างโยธา ปง./ชง.
๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น และกิจการอันอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
พ.ศ.๒๕๖๓

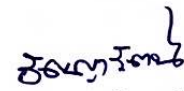
มติที่ประชุม


เห็นชอบ

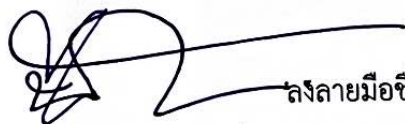
น.ส.นฤมล ชำนาญกุล
กรรมการ

แจ้งข้อมูลกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา ขอเพิ่ม ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเกษตรปง./ชง. ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.
๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ

- พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ และ เนื่องจากกองสวัสดิการสังคม มีงานขยายเพิ่มขึ้น จึงขอเพิ่มตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ เห็นชอบ
- มติที่ประชุม
- นายกบุญไทย แสนกระจาย ประธานกรรมการ
- นายกฤษณะ แสนโคตร กรรมการและเลขานุการ
- ระเบียบวาระที่ ๓ ที่ประชุม
- ปิดการประชุม
- เรื่องอื่นๆ - ไม่มี
- เวลา ๑๒.๑๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวธัญญารัตน์ วงศ์สมบัติ)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายกฤษณะ แสนโคตร)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)  ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน
(นายบุญไทย แสนกระจาย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง