

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานิตย์ แก้วแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

เลขที่ แผนขอจัดตั้ง ๖ ปี (๒๕๕๗-๒๕๖๑)
- แผนพัฒนาส่วนตำบล (๒๕๖๑-๒๕๖๑)
- ต่อสัญญาจ้างบริหาร < ๗ ปี >
- เปิดกรอบใหม่
- ๒๕๖๑-๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
รับที่.....๒๕/๒๕๖
วันที่.....๒๕ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา.....

ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว๒๕๖๐๑



นางอึ้งไฉ่ฟ้า
คณ.จรต.ช.ง./ง.

ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา ชม ๕๐๓๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอสันทราย และอำเภอสารภี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาเอกสารสรุปมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ในการประชุม ครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่องค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้เสนอเรื่องให้พิจารณา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารสรุปมติ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ที่ส่งมาพร้อมนี้ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารดังกล่าว
ได้จากเว็บไซต์ www.chiangmaillocal.go.th

ดังนั้น จังหวัดเชียงใหม่จึงขอแจ้งมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่
เพื่อให้อำเภอได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายก อบต.แช่ช้าง

- ☒ เพื่อโปรดทราบ
- ☒ เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ
- ☒ เพื่อโปรดสั่งการต่อไป
- ให้บุตรแห่งสงฆ์ที่เกี่ยวข้อง
- ทราบ/ดำเนินการต่อไป

๒๕ ก.ย. ๒๕๖๖

ขอแสดงความนับถือ

(นางทิพรวี รัตนรังสรรค์)

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

นายอำเภอแช่ช้าง

(นายกรณ์วัชพล นุสรียาพันธ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่
โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๑ ๒๕๕๘

(นางสาวสุทธานันท์ ปัญญาใจแก้ว)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นายณณกิตต์ แก้วแสน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

เอกสารสรุปมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
 มีมติที่ประชุมในเรื่องต่อไปนี้

๑. เห็นชอบการโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๘ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
การโอนพนักงานส่วนตำบลภายในจังหวัดและต่างจังหวัด			
๑	นายวรพงศ์ มันทเล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.ทุ่งรวงทอง อ.แม่วาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๑๓๐ บาท ให้โอน ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.หนองแห่ย์ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๑๓๐ บาท รับโอน ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒	นายตันตะวัน ทองภักดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.บ้านกิ้ว อ.แม่ทะ จ.ลำปาง อัตราเงินเดือน ๔๕,๗๕๐ บาท ให้โอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.ห้วยแก้ว อ.แม่ออน จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๕,๗๕๐ บาท รับโอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓	นายชุมพร ใจเมตตา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.หารแก้ว อ.หางดง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๖,๕๖๐ บาท ให้โอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.ทุ่งปี่ อ.แม่วาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๖,๕๖๐ บาท รับโอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔	นายประเสริฐ จินตนา (เป็นตำแหน่งปลัดลือค)	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ อบต.แม่นาจร อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท ให้โอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ อบต.นาคอเรือ อ.ฮอด จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท รับโอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๑๐. มีมติเห็นชอบให้กำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกียน อำเภออมก๋อย
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทอง อำเภออมก๋อย

๑๑. เห็นชอบร่างประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๒. มีมติเห็นชอบการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้ อบต. อมก๋อย กำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) กองช่าง ให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น (เอกสารแนบท้าย ๑)
๒. เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ จำนวน ๓๒ แห่ง (เอกสารแนบท้าย ๒)
๓. เห็นชอบและไม่ให้ความเห็นชอบบางตำแหน่ง จำนวน ๓๒ แห่ง (เอกสารแนบท้าย ๓) ทั้งนี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่
๔. เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๘๙ แห่ง
๕. เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ละ ๑ อัตรา
๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างกรณีเป็นตำแหน่งว่างและไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชี หรือตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้ตรวจสอบและเสนอยุบเลิกตำแหน่งว่างดังกล่าว
๗. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๘๙ แห่ง



(นางทิพวี รัตนรังสรรค์)
ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

เอกสารรายละเอียดการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	อบต.	กรอบอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๖ (อัตรา)	ปีงบประมาณ พ.ศ.	กรอบอัตรากำลังใหม่ (อัตรา)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล	ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ	กำหนดตำแหน่งใหม่
๑	อบต.แจ่มหลวง อ.กัลยาณิวัฒนา	๖๐	๒๕๖๗	๕๘	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๐,๗๔๒,๔๗๒	๓๔.๑๐	✓
			๒๕๖๘	๕๙	๓๓,๐๗๕,๐๐๐	๑๑,๔๓๓,๓๖๙	๓๔.๕๗	
			๒๕๖๙	๖๐	๓๔,๗๒๘,๗๕๐	๑๒,๒๐๘,๖๕๓	๓๕.๑๕	
๒	อบต.บ้านจันทร์ อ.กัลยาณิวัฒนา	๓๘	๒๕๖๗	๕๐	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๙,๙๘๗,๐๖๐	๓๐.๖๘	✓
			๒๕๖๘	๕๐	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๑๐,๓๓๓,๔๓๐	๓๐.๑๘	
			๒๕๖๙	๕๐	๓๕,๘๘๖,๓๗๕	๑๐,๖๔๓,๙๔๐	๒๙.๖๖	
๓	อบต.แม่แดด อ.กัลยาณิวัฒนา	๓๓	๒๕๖๗	๔๑	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๘,๙๗๒,๔๘๔	๒๗.๕๗	✓
			๒๕๖๘	๔๑	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๙,๒๖๕,๘๐๓	๒๗.๑๑	
			๒๕๖๙	๔๑	๓๕,๘๘๖,๓๗๕	๙,๖๒๓,๒๙๒	๒๖.๘๒	
๔	อบต.ช่วงเปา อ.จอมทอง	๖๔	๒๕๖๗	๖๕	๕๓,๒๙๔,๘๕๐	๑๘,๐๗๔,๘๒๖	๓๓.๙๑	
			๒๕๖๘	๖๕	๕๕,๙๕๙,๕๙๓	๑๘,๖๔๐,๔๘๘	๓๓.๓๑	
			๒๕๖๙	๖๕	๕๘,๗๕๗,๕๗๒	๑๙,๒๑๗,๖๐๔	๓๒.๗๑	
๕	อบต.เชียงดาว อ.เชียงดาว	๗๙	๒๕๖๗	๑๒๒	๘๐,๖๐๙,๕๕๐	๒๔,๖๕๖,๖๖๗	๓๐.๕๙	✓
			๒๕๖๘	๑๒๓	๘๘,๖๔๐,๐๒๘	๒๕,๕๙๗,๑๐๓	๓๐.๒๔	
			๒๕๖๙	๑๒๔	๙๘,๘๗๒,๐๒๙	๒๖,๔๕๐,๐๓๕	๒๙.๗๖	
๖	อบต.เมืองคอง อ.เชียงดาว	๓๗	๒๕๖๗	๓๙	๓๐,๗๔๔,๘๐๙	๙,๐๖๐,๔๕๙	๒๙.๔๗	✓
			๒๕๖๘	๓๙	๓๒,๒๘๒,๐๔๙	๙,๓๓๗,๖๓๒	๒๘.๙๓	
			๒๕๖๙	๓๙	๓๓,๘๙๖,๑๕๒	๙,๖๒๐,๐๔๙	๒๘.๓๘	
๗	อบต.แม่ทะลบ อ.ไชยปราการ	๕๗	๒๕๖๗	๖๐	๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๑๔,๐๑๑,๔๘๕	๒๕.๑๘	✓
			๒๕๖๘	๖๐	๕๘,๔๓๒,๕๐๐	๑๔,๔๓๕,๙๐๔	๒๔.๗๑	
			๒๕๖๙	๖๐	๖๑,๓๕๔,๑๒๕	๑๔,๘๖๓,๙๑๑	๒๔.๒๓	
๘	อบต.ศรีดงเย็น อ.ไชยปราการ	๗๓	๒๕๖๗	๗๗	๕๖,๑๗๕,๐๐๐	๑๖,๖๐๘,๓๐๐	๒๙.๕๗	
			๒๕๖๘	๗๗	๕๘,๙๘๓,๗๕๐	๑๗,๐๔๓,๐๖๙	๒๘.๘๙	
			๒๕๖๙	๗๗	๖๑,๙๓๒,๙๓๘	๑๗,๔๘๖,๓๙๔	๒๘.๒๓	
๙	อบต.ดอยเต่า อ.ดอยเต่า	๔๐	๒๕๖๗	๔๖	๕๑,๒๔๐,๐๐๐	๑๐,๑๙๘,๘๒๑	๑๙.๙๐	✓
			๒๕๖๘	๔๖	๕๓,๘๐๒,๐๐๐	๑๐,๕๐๕,๐๔๓	๑๙.๕๓	
			๒๕๖๙	๔๖	๕๖,๔๔๒,๑๐๐	๑๐,๘๑๔,๔๓๙	๑๙.๑๔	
๑๐	อบต.ท่าเตื่อ อ.ดอยเต่า	๒๙	๒๕๖๗	๓๐	๒๔,๓๗๖,๘๐๐	๘,๖๒๒,๘๖๑	๓๕.๓๗	
			๒๕๖๘	๓๐	๒๕,๕๙๕,๖๔๐	๘,๙๐๔,๘๖๔	๓๔.๗๙	
			๒๕๖๙	๓๐	๒๖,๘๗๕,๔๒๒	๙,๑๙๔,๑๘๑	๓๔.๒๑	
๑๑	อบต.บงตัน อ.ดอยเต่า	๔๕	๒๕๖๗	๕๑	๔๓,๘๙๐,๐๐๐	๑๒,๓๓๖,๕๗๙	๒๘.๑๑	✓
			๒๕๖๘	๕๑	๔๖,๐๘๔,๕๐๐	๑๒,๗๒๔,๔๒๘	๒๗.๖๑	
			๒๕๖๙	๕๑	๔๘,๓๘๘,๗๒๕	๑๓,๑๒๑,๓๘๕	๒๗.๑๒	
๑๒	อบต.บ้านแอน อ.ดอยเต่า	๓๙	๒๕๖๗	๓๙	๓๒,๕๗๗,๘๒๕	๑๑,๑๐๗,๖๒๐	๓๔.๑๐	
			๒๕๖๘	๓๙	๓๔,๒๐๖,๗๒๖	๑๑,๔๘๑,๙๔๕	๓๓.๕๗	
			๒๕๖๙	๓๙	๓๕,๙๑๗,๐๕๒	๑๑,๘๖๓,๑๗๐	๓๓.๐๓	
๑๓	อบต.โป่งทุ่ง อ.ดอยเต่า	๕๐	๒๕๖๗	๖๐	๔๘,๙๓๐,๐๐๐	๑๓,๓๓๕,๓๒๓	๒๖.๘๕	✓
			๒๕๖๘	๖๐	๕๑,๓๗๖,๕๐๐	๑๓,๕๑๑,๗๘๗	๒๖.๓๐	
			๒๕๖๙	๖๐	๕๓,๙๔๕,๓๒๕	๑๓,๗๘๑,๗๑๕	๒๕.๕๕	

ที่	อบต.	กรอบอัตรากำลัง เดิม พ.ศ. ๒๕๖๖ (อัตรา)	ปีงบประมาณ พ.ศ.	กรอบอัตรากำลัง ใหม่ (อัตรา)	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่ายในการ บริหารงานบุคคล	ภาระ ค่าใช้จ่ายคิด เป็นร้อยละ	กำหนด ตำแหน่งใหม่
๖๖	อบต.ยังเมิน อ.สะเมิง	๔๙	๒๕๖๗	๕๔	๓๓,๓๙๐,๐๐๐	๑๑,๑๗๑,๑๐๐	๓๓.๔๖	✓
			๒๕๖๘	๕๔	๓๕,๐๕๙,๕๐๐	๑๑,๔๖๔,๖๒๖	๓๒.๗๐	
			๒๕๖๙	๕๔	๓๖,๘๑๒,๔๗๕	๑๑,๗๕๐,๕๖๒	๓๑.๙๒	
๖๗	อบต.สะเมิงเหนือ อ.สะเมิง	๓๘	๒๕๖๗	๔๓	๒๙,๔๐๐,๐๐๐	๙,๕๐๔,๓๗๑	๓๒.๓๓	✓
			๒๕๖๘	๔๓	๓๐,๘๗๐,๐๐๐	๙,๘๘๓,๒๗๒	๓๑.๗๙	
			๒๕๖๙	๔๓	๓๒,๔๑๓,๕๐๐	๑๐,๑๕๑,๓๙๕	๓๑.๓๒	
๖๘	อบต.แช่ช้าง อ.สันกำแพง	๓๘	๒๕๖๗	๔๑	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	๑๓,๒๘๓,๘๘๐	๓๓.๒๙	✓
			๒๕๖๘	๔๑	๔๑,๘๕๕,๐๐๐	๑๓,๖๘๘,๒๒๐	๓๒.๖๗	
			๒๕๖๙	๔๑	๔๓,๙๘๙,๗๕๐	๑๔,๐๙๗,๘๐๔	๓๒.๐๕	
๖๙	อบต.ร่องวัวแดง อ.สันกำแพง	๕๔	๒๕๖๗	๕๖	๔๕,๔๖๕,๐๐๐	๑๒,๑๒๔,๔๐๔	๒๖.๖๗	✓
			๒๕๖๘	๕๖	๔๗,๗๓๘,๒๕๐	๑๒,๕๕๓,๖๓๓	๒๖.๒๑	
			๒๕๖๙	๕๖	๕๐,๑๒๕,๑๖๓	๑๒,๙๑๐,๕๙๐	๒๕.๗๖	
๗๐	อบต.สันกำแพง อ.สันกำแพง	๕๒	๒๕๖๗	๕๙	๕๓,๕๐๐,๐๐๐	๑๕,๙๒๐,๗๘๔	๒๙.๗๖	✓
			๒๕๖๘	๕๙	๕๖,๑๗๕,๐๐๐	๑๖,๔๑๓,๐๓๐	๒๙.๒๒	
			๒๕๖๙	๕๙	๕๘,๙๘๘,๗๕๐	๑๖,๙๑๘,๖๖๒	๒๘.๖๘	
๗๑	อบต.ท่าวังพร้าว อ.สันป่าตอง	๒๐	๒๕๖๗	๒๑	๒๔,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๑๘,๑๔๕	๓๓.๔๑	
			๒๕๖๘	๒๑	๒๕,๒๐๐,๐๐๐	๘,๒๖๒,๙๕๗	๓๒.๗๙	
			๒๕๖๙	๒๑	๒๖,๔๖๐,๐๐๐	๘,๕๑๕,๔๙๗	๓๒.๑๘	
๗๒	อบต.น้ำบ่อหลวง อ.สันป่าตอง	๔๘	๒๕๖๗	๔๙	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๒๒๘,๔๕๖	๒๙.๑๒	
			๒๕๖๘	๔๙	๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๑๒,๗๓๓,๔๖๗	๒๘.๘๗	
			๒๕๖๙	๔๙	๔๖,๓๐๕,๐๐๐	๑๓,๑๒๓,๗๓๑	๒๘.๓๔	
๗๓	อบต.มะขามหลวง อ.สันป่าตอง	๔๕	๒๕๖๗	๔๖	๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๑,๐๓๖,๑๓๖	๒๕.๖๗	✓
			๒๕๖๘	๔๗	๔๔,๒๙๐,๐๐๐	๑๑,๘๘๖,๓๕๔	๒๖.๘๔	
			๒๕๖๙	๔๗	๔๕,๖๑๘,๗๐๐	๑๒,๕๘๖,๙๘๐	๒๗.๕๙	
๗๔	อบต.มะขุนหวาน อ.สันป่าตอง	๓๑	๒๕๖๗	๓๒	๓๒,๗๖๐,๐๐๐	๑๐,๘๙๑,๓๗๔	๓๓.๒๕	
			๒๕๖๘	๓๒	๓๔,๓๙๘,๐๐๐	๑๑,๒๓๕,๗๖๕	๓๒.๖๖	
			๒๕๖๙	๓๒	๓๖,๑๑๗,๙๐๐	๑๑,๕๙๓,๒๖๕	๓๒.๑๐	
๗๕	อบต.แม่ก้ำ อ.สันป่าตอง	๔๙	๒๕๖๗	๕๒	๕๓,๕๕๐,๐๐๐	๑๔,๔๘๑,๐๓๐	๒๗.๐๔	✓
			๒๕๖๘	๕๑	๕๖,๒๒๗,๕๐๐	๑๔,๗๐๙,๘๓๔	๒๖.๑๖	
			๒๕๖๙	๕๑	๕๙,๐๓๘,๘๗๕	๑๕,๑๕๗,๖๔๔	๒๕.๖๗	
๗๖	อบต.เวียงท่ากาน อ.สันป่าตอง	๓๗	๒๕๖๗	๓๘	๓๕,๗๐๐,๐๐๐	๑๒,๒๐๗,๓๔๒	๓๔.๑๙	
			๒๕๖๘	๓๘	๓๗,๔๘๕,๐๐๐	๑๒,๕๘๙,๐๕๐	๓๓.๕๘	
			๒๕๖๙	๓๘	๓๙,๓๕๙,๒๕๐	๑๒,๙๘๐,๑๔๒	๓๒.๙๘	
๗๗	อบต.สันกลาง อ.สันป่าตอง	๕๔	๒๕๖๗	๕๓	๔๖,๘๒๒,๖๕๐	๑๕,๙๙๔,๗๕๒	๓๔.๑๖	✓
			๒๕๖๘	๕๓	๔๙,๑๖๓,๗๘๓	๑๖,๓๗๗,๕๖๔	๓๓.๓๑	
			๒๕๖๙	๕๓	๕๑,๖๒๑,๙๗๒	๑๖,๙๐๕,๒๗๖	๓๒.๗๕	
๗๘	อบต.ขุนคง อ.หางดง	๔๗	๒๕๖๗	๕๓	๔๔,๒๐๐,๐๐๐	๑๔,๓๙๗,๒๖๔	๓๒.๕๗	✓
			๒๕๖๘	๕๓	๔๖,๔๑๐,๐๐๐	๑๔,๘๒๑,๔๐๗	๓๑.๙๔	
			๒๕๖๙	๕๓	๔๘,๗๓๐,๕๐๐	๑๕,๒๔๙,๘๒๘	๓๑.๒๙	

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แซ่ซ้าง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง

.....

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์	๑๕
๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๗๐

ภาคผนวก

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีกรอบแนวคิดในเรื่อง ต่าง ๆ ดังนี้:

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตราให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปลี่ยนเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไร

ก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคช่าง หรือ งานบริหารบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

แนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

๔. กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างนั้น เป็นการระบุว่าการจ้างต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. กรอบแนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจนอีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ การกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ข้าง ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะ มี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ข้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล แซ่ข้าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังมาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบล แซ่ซ่าง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล แซ่ซ่าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง

จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงาน

อื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้ :

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้:

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลองิ้วแดง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลองิ้วแดง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลองิ้วแดงแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

๓. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างสามารถ

วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity)

๕. ตารางกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.ร้องวัวแดง
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.แซ่ซ้าง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อบต.แซ่ช้าง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้ :

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านในพื้นที่ไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ
- ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ปัญหาแหล่งน้ำकुคลอง

ความต้องการ

- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค บริโภค
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค บริโภค
- ขุดลอก สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ปรับปรุงซ่อมแซมสะพาน ถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาด้านการเกษตร ไม่มีทุนในการซื้อยากำจัดศัตรูพืช
- ปัญหาขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ปัญหาไม่มีตลาดรองรับผลผลิต

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอบรมให้ความรู้ ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตลอดจนจัดตั้งเงินกองทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- จัดหาตลาดในการรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้แก่เกษตรกร

- อบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตร สารเคมีกำจัดศัตรูพืช ตลอดจนจัดซื้อเมล็ดพันธุ์ข้าว พืช ผัก ผลไม้พันธุ์ดีให้แก่เกษตรกร เพื่อทำการเพาะปลูกให้เหมาะสมกับสภาพดิน และน้ำ
- จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และได้ซื้อสินค้าในราคาที่ถูกลง

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาในการแหวดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ยา
- ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อบรมอาสาสมัครต่างๆในพื้นที่ให้มีความเข้มอย่างเป็นระบบ
- จัดอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนในวัยแรงงาน
- จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องมีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการอย่างทั่วถึง
- สนับสนุนให้มีความสำคัญแก่ผู้สูงอายุ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส และจัดหาอาชีพเสริมให้แก่คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้ม้งานทำ ไม่เป็นภาระแก่สังคม
- อบรมเยาวชนเพื่อสร้างจิตสำนึกในความเป็นคนดี
- สนับสนุนการจัดซื้ออุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์กีฬา รวมถึงการจัดการ แข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีเยาวชนและประชาชน

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย จัดหาเทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- จัดหน่วยออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การเมือง การปกครอง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทราบทั่วกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาจากน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ทิ้งขยะในชุมชน
- ปัญหามลพิษจากการเผาขยะในชุมชน
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีระบบการจัดการแก๊สมูลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงสู่คลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- จัดหาสถานที่ในการทิ้งขยะอย่างถูกสุขลักษณะ และจัดหาอุปกรณ์ในการกำจัดขยะมูลฝอย ตลอดจนออกกฎข้อบังคับ เกี่ยวกับการทิ้งขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล รณรงค์การแยกขยะ และขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ เพื่อลดปริมาณขยะลงได้
- ส่งเสริมระเบียบสังคมที่กำหนดโดยชุมชนในการป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสริมมาตรการทางกฎหมาย
- ส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกให้ชุมชนหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและรู้จักการฟื้นฟูระบบนิเวศน์
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการขาดสื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์ของเด็กเล่น
- ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ

- ขาดการเรียนรู้ นอกกระบวนการเรียนการสอน
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน
- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- จัดหาอุปกรณ์ทางการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส
- ส่งเสริมกิจกรรมแก่เด็กนักเรียน
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีส่วนท้องถิ่น ปลุกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนให้รู้คุณค่า วัฒนธรรมประเพณีส่วนท้องถิ่น
- จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนยุทธศาสตร์

- การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้.-

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้างให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง จะสมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง จึงจะกำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแซ่ช้างคือ

**“คุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจดี มีความรู้ที่ทันสมัย ใส่ใจวัฒนธรรมประเพณี และสิ่งแวดล้อม
บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล”**

เพื่อประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแซ่ช้างเป็นตำบลที่น่าอยู่ยิ่งขึ้น สำหรับตามแผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง ได้กำหนดอยู่ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้:

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาด้านการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง
- ๒) พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๓) พัฒนาด้านการจัดการบริการไฟฟ้าของรัฐให้มีคุณภาพและทั่วถึง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตร
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา

- ๑) การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การบำบัดและจัดการขยะ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนา และจริยธรรม ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต
แนวทางการพัฒนา

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา
- ๒) การส่งเสริมสุขภาพและการบริการสาธารณสุข
- ๓) การส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม
- ๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม อบายมุข และสิ่งเสพติด
- ๒) แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- ๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) แนวทางพัฒนาองค์การสำนักงานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
- ๔) แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๑. แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
๒. แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑. แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๒. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑. แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๒. แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๓. แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ทักษะศึกษา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้:

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(มาตรา ๑๖(๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗(๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ จะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับ องค์การ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์การ จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ องค์การ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มี จุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง (S มาจาก Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็ง ด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดอ่อน (W มาจาก Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจาก ปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหา วิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ โอกาส (O มาจาก Opportunities) หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เฝ้าระวังแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ อุปสรรค (T มาจาก Threats) หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ ๒. มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจนมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๗. มีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและทันสมัย เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. งานในลักษณะเชื่อกศาคความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๒. บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะ และขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๓.๓ มีภาระหนี้สิน ๓.๔ อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจขาดความชัดเจน ๓.๕ ขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบไม่เต็มพื้นที่

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. การสนับสนุนจากรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณสื่อการเรียน ๕. นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้มีการนำ ไอที (IT) มาใช้ในการบริการจัดการ เช่น ระบบการจัดการเงินบัญชี ระบบแผนที่ภาษี ทำให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้น การบริการราชการสะดวกขึ้น	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจไม่เพียงพอ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง

การกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านสาธารณสุข ๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุข และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ให้ส่วนราชการมีฐานะเทียบเท่ากอง) และอีก ๑ ส่วนราชการ คือ หน่วยตรวจสอบภายใน (มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง) โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างยังมีความเหมาะสมกับปริมาณงานมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงกัน ดังนี้-

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	รายได้งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.แช่ช้าง	๖	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๑	-	๑๕
๒	อบต.ร้องวัวแดง	๕	๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๖	๒	๑๔

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ <u>งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ ๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ <u>งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ ๑.๕ <u>งานการเจ้าหน้าที่และกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	๓. กองช่าง ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการรวมทั้งสิ้น ๓๘ คน

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ พันธุ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-พัฒนาเส้นทางคมนาคมและการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง -พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน -การจัดการบริการไฟฟ้าของรัฐให้มีคุณภาพและทั่วถึง	-ปลัดอบต. -ผอ.กองช่าง -หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง -นักวิเคราะห์ -นายช่างโยธา/ผช.นายช่าง -ผช.จพง.ธุรการ(กองช่าง) -นักจัดการงานทั่วไป -นวก.การเงินและบัญชี/ผช.การเงินและบัญชี -นวก.พัสดุ/ผช.จพง.พัสดุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน	-ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม -ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ -การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-ปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักจัดการงานทั่วไป -นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	-การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -การควบคุมป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย	-ปลัดอบต. -ผอ.กองช่าง -ผอ.กองสาธารณสุข -นวก.สาธารณสุข -นิติกร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-การส่งเสริมและสนับสนุนศาสนา และจริยธรรม ประชาชน -การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	-ปลัดอบต. -ผอ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา -ครู/ผดต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต	-ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับ เด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่ง เสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชน นอกสถานศึกษา -ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ การจัดให้ มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ -การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส -การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการ พื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	-ปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา -ครู/ผดต. -ผอ.กองสาธารณสุข -นวก.สาธารณสุข -นักพัฒนาชุมชน -ผอ.กองช่าง -หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง -นายช่างโยธา -นักจัดการงานทั่วไป -ผช.นายช่างโยธา -นักป้องกันฯ -นิติกร
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย	-การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน ชุมชน -ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข	-ปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักป้องกันฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	-การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น -การพัฒนาองค์กรสำนักงานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน -การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล -การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น -สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	พนักงานส่วนตำบล ทุกคน

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแซ่ช้าง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปา								
ผู้อำนวยการศพด.บ้านป่าเปา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
พนักงานส่วนตำบล	๒๓	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๓๘	๔๑	๔๑	๔๑	+๓	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้:

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๕๐,๖๗๐	๖๐๘,๐๔๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>						
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๙,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐
๓	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๗	นิติกร ชก.	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก.	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๐	คนงาน	๖	๙,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	๔๑,๘๙๕,๐๐๐	๔๓,๙๘๙,๙๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	กองคลัง						
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก.	๑	๒๕,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๔	นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๒๔,๔๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๖๕๐	๑๗๕,๘๐๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๐๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๒๗๖,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑.๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑.๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	๔๑,๘๙๕,๐๐๐	๔๓,๙๘๙,๗๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	กองช่าง						
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นายช่างโยธา ชง.	๑	๒๘,๔๓๐	๓๔๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐
๔	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๔๙๐	๑๗๓,๘๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๕๗๐	๑๕๐,๘๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐

๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๓) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	๔๑,๘๘๕,๐๐๐	๔๓,๙๘๙,๗๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง
๓ อัตรา ดังนี้ :

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๔๓,๕๘๐	๕๒๒,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑.๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	๔๑,๘๙๕,๐๐๐	๔๓,๙๘๙,๗๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน
จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้ :

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๓๘,๕๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปา						
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๔	ครู	๑	๒๘,๐๑๐	๓๓๖,๑๒๐	๒๐,๒๘๐	๓๔,๘๐๐	๕๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๖,๑๒๐	๑๙๓,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๖,๑๑๐	๑๙๓,๓๒๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐

๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๑x๑๒
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปา	๑	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	๔๑,๘๙๕,๐๐๐	๔๓,๘๘๙,๗๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง อำเภอสนักำแพง)

๔๔

ตารางที่ ๓

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	(๑)	(๒)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๘๐๐	๒๐,๘๐๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	(๕๐,๖๗๐)
	สำนักปลัด อบต.																							(๑๔,๐๐๐)
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐/ช.ก.)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๒,๖๔๐	๔๗๕,๗๒๐	๔๘๘,๙๖๐	๔๘๘,๙๖๐	(๓๔,๑๑๐/ช.ก.)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๖๔๐	๔๑๖,๘๐๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	(๓๓,๐๐๐/ช.ก.)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐/ช.ก.)
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐/ช.ก.)
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๒๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐/ป.ก.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๙	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																							
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าแรงขั้นต่ำที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราการจ้างคนเพิ่ม / ลิด				การกระจายที่เพิ่มขึ้น (ก)				ค่าใช้จ่ายรวม (ข)				หมายเหตุ
				(๑)		(๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
				จำนวน (คน)	เงินเดือนปัจจุบัน	เงินประจำเหมา	(๒)																	
	กองคลัง																							
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐				(๔๐,๒๖๐) (๓,๕๐๐)		
๑๗	นายก.การเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐				(กว้างเดิม)		
๑๘	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๓๕,๓๒๐				(๓๓,๐๐๐/ช.ก.)		
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๕๒๐	๓๑๔,๗๖๐				(๒๔,๔๙๐/ช.ก.)		
๒๐	จพง.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๘๔๐				(๒๑,๑๙๐/ช.ง.)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๒๑	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ปวช./ปวส.	๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐				(๑๔,๖๕๐)		
๒๒	ผช.จพง.พัสดุ	ปวช./ปวส.	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐				(๑๒,๐๒๐)		
๒๓	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ปวช./ปวส.	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๒๘๐				(๑๑,๕๐๐)		
	กองช่าง																							
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐				(๔๐,๒๖๐) (๓,๕๐๐)		
๒๕	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐				(๓๔,๑๑๐) (๑,๕๐๐)		
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐				(๒๘,๔๓๐/ช.ง.)		
๒๗	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๓,๗๒๐	๔,๒๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๒๐				(กำหนดเพิ่มเติม)		
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๓,๗๒๐	๔,๒๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๒๐				(กำหนดเพิ่มเติม)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๒๙	ผช.จพง.ธุรการ	ปวช./ปวส.	๑	๑	๑๗๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๒๖๔				(๑๔,๔๙๐)		
๓๐	ผช.นายช่างโยธา	ปวช./ปวส.	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๘,๘๔๐				(๑๒,๕๗๐)		

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				เงินเดือนปัจจุบัน (คน)		เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
				จำนวน (คน)	(๑)															
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๓๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๕๑,๘๘๐	๕๕๑,๘๘๐	๕๕๑,๘๘๐	(๔๓,๕๕๐)	
๓๒	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๓,๕๐๐)	
๓๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	(๑๕,๔๒๐/ป.ก.)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๕	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๘,๕๒๐)	
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓,๕๐๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปา																		กำหนดเพิ่ม/เงินอุดหนุน	
๓๗	ผู้อำนวยการศพด.บ้านป่าเปา		๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๘,๐๐๐/เงินอุดหนุน)	
๓๘	ครู		๑	๑	๓๓๖,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๔๘๐	๒๐,๕๖๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖๖,๖๐๐	(๑๖,๑๒๐/เงินอุดหนุน)	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๙๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๖๑,๘๐๐	๒๖๑,๘๐๐	๒๖๑,๘๐๐	(๑๖,๑๒๐/เงินอุดหนุน)	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๙๓,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๖๑,๘๐๐	๒๖๑,๘๐๐	๒๖๑,๘๐๐	(๑๖,๑๒๐/เงินอุดหนุน)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๓,๕๐๐)	
(๕)	รวม	-	๔๑	๓๕	๑,๐๙๑,๗๒๐	๘๓๘,๐๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	+	-	-	๙๒๑,๔๘๐	๙๕๖,๖๐๐	๙๕๖,๖๐๐	๓,๙๕๑,๒๐๐	๓,๙๕๑,๒๐๐	๓,๙๕๑,๒๐๐	(๓,๕๐๐)	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๕)+(๖)																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน =

๓๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน =

๔๑,๘๙๕,๐๐๐ บาท

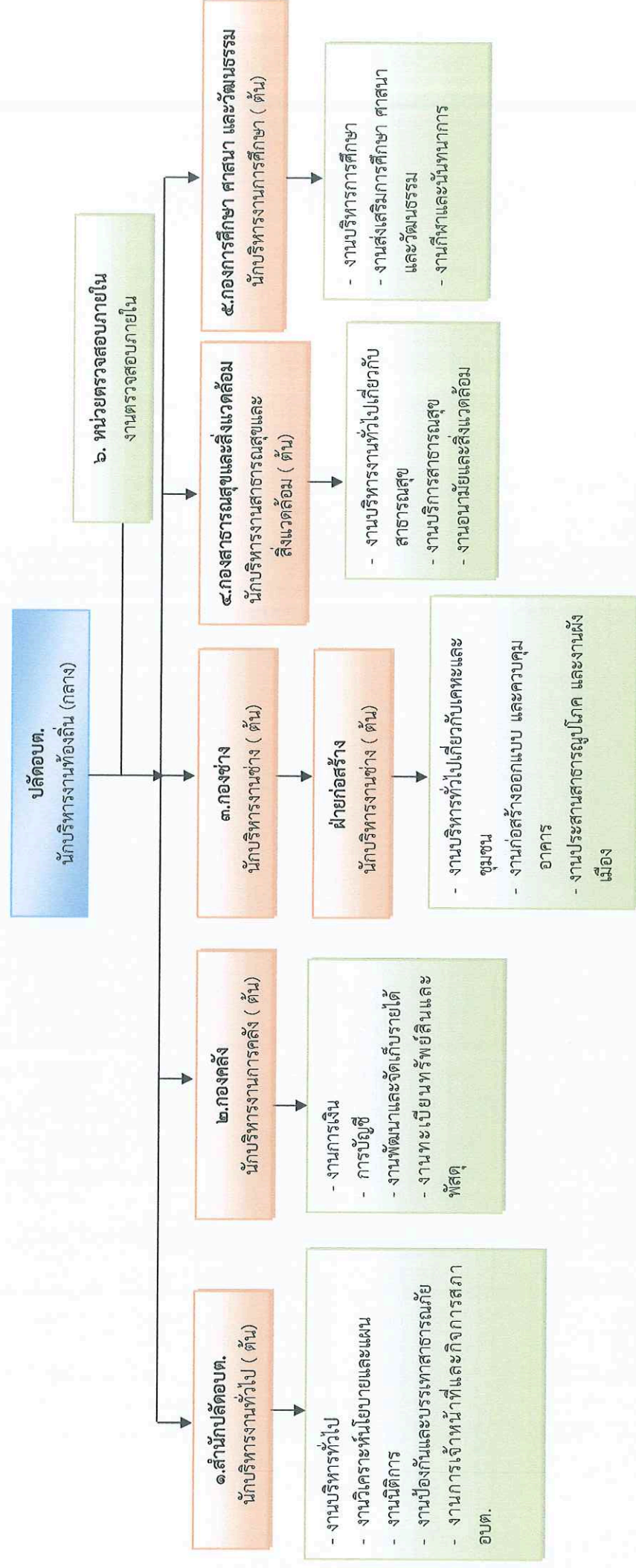
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน =

๔๓,๘๘๙,๗๕๐ บาท

ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีถัดมา)
 ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากรายจ่ายงบประมาณรายจ่ายก่อน
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๘,๐๐๐,๐๐๐x๕%+๓๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๙,๙๐๐,๐๐๐x๕%+๓๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๔๑,๘๘๙,๗๕๐x๕%+๔๑,๘๘๙,๗๕๐ บาท)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง



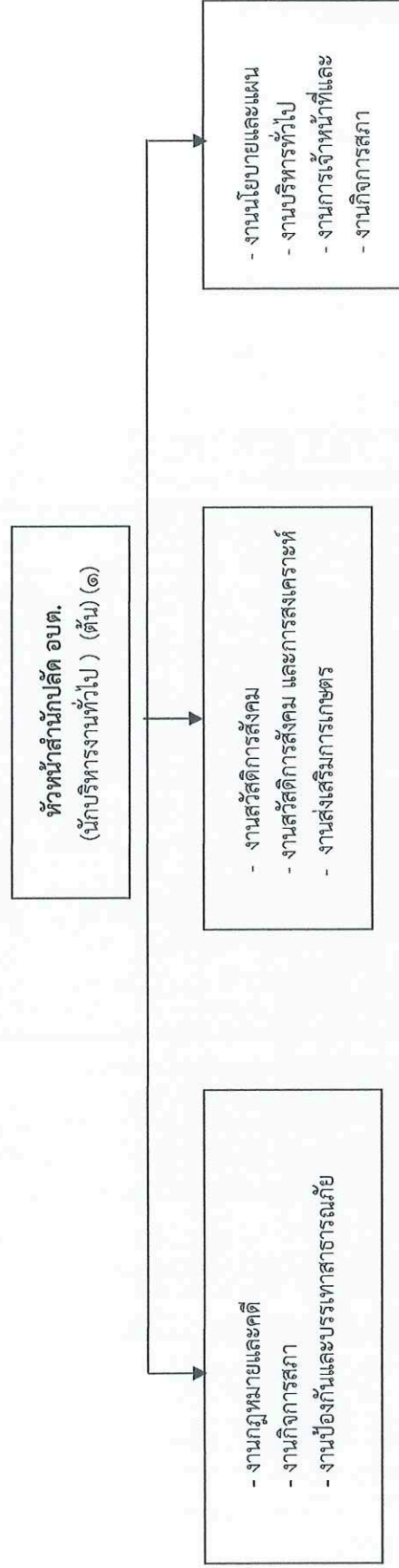
กรอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ช้าง

ปลัดอบต.
นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง) (๑)

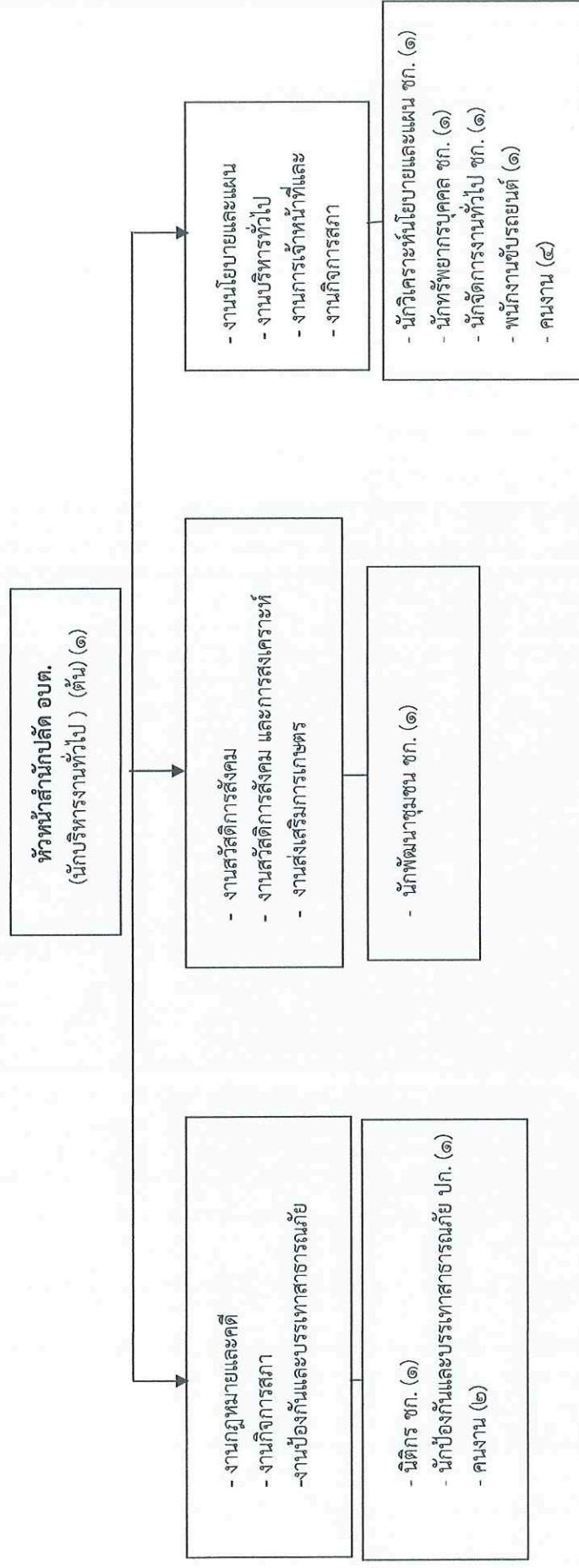
หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)

สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) -นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑) -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑) -นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก.(๑) -นักทรัพยากรบุคคล ชก.(๑) -นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑) -นิติกร ชก.(๑) พนักงานจ้าง -พนักงานขับรถยนต์ (๑) -คนงาน (๒)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานการคลังระดับต้น (๑) -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง) -นักวิชาการคลัง ชก. (๑) -นักวิชาการพัสดุ ชก. (๑) -จพง.จัดเก็บรายได้ ชก. (๑) พนักงานจ้าง -ผ.ช. จพง.การเงินและบัญชี (๑) -ผ.ช.จพง.พัสดุ (๑) -ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานช่างระดับต้น (๒) -นายช่างโยธา ชก. (๑) -นายช่างไฟฟ้า ปก./ชก. (ว่าง) -เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) พนักงานจ้าง -ผ.ช. จพง.ธุรการ (๑) -ผ.ช.นายช่างโยธา (๑)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น (๑) -นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑) -นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก. (ว่าง) พนักงานจ้าง -คนงาน (๑)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา ระดับต้น (๑) -นักวิชาการศึกษา ชก. (๑) -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปา -ผู้อำนวยการศพด.บ้านป่าเปา (กำหนดเพิ่ม) พนักงานบรรจุ -ครู (๑) พนักงานจ้าง -ผู้ดูแลเด็ก (๒)

กรอบโครงสร้างของ สำนักปลัด อบต.

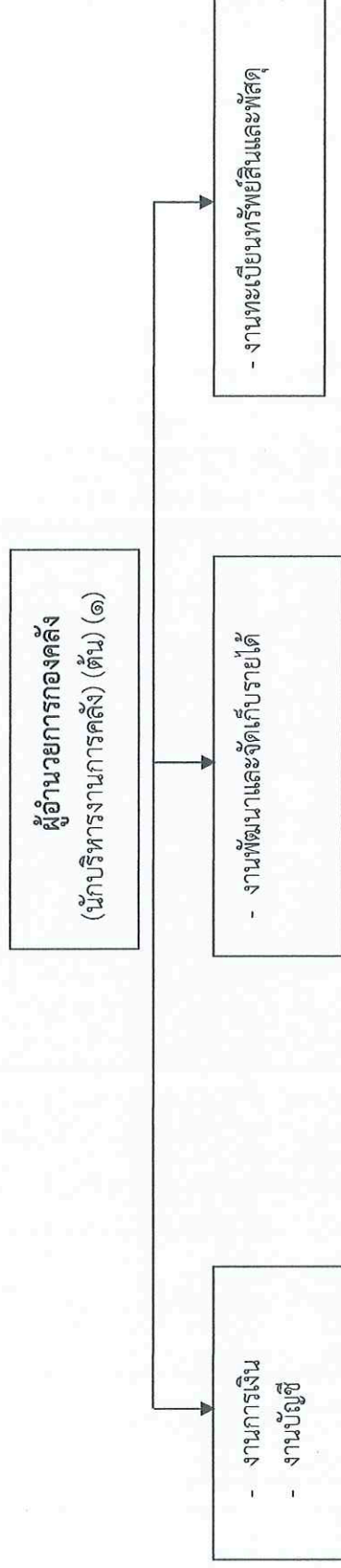


กรอบโครงสร้างของ สำนักปลัด อบต.

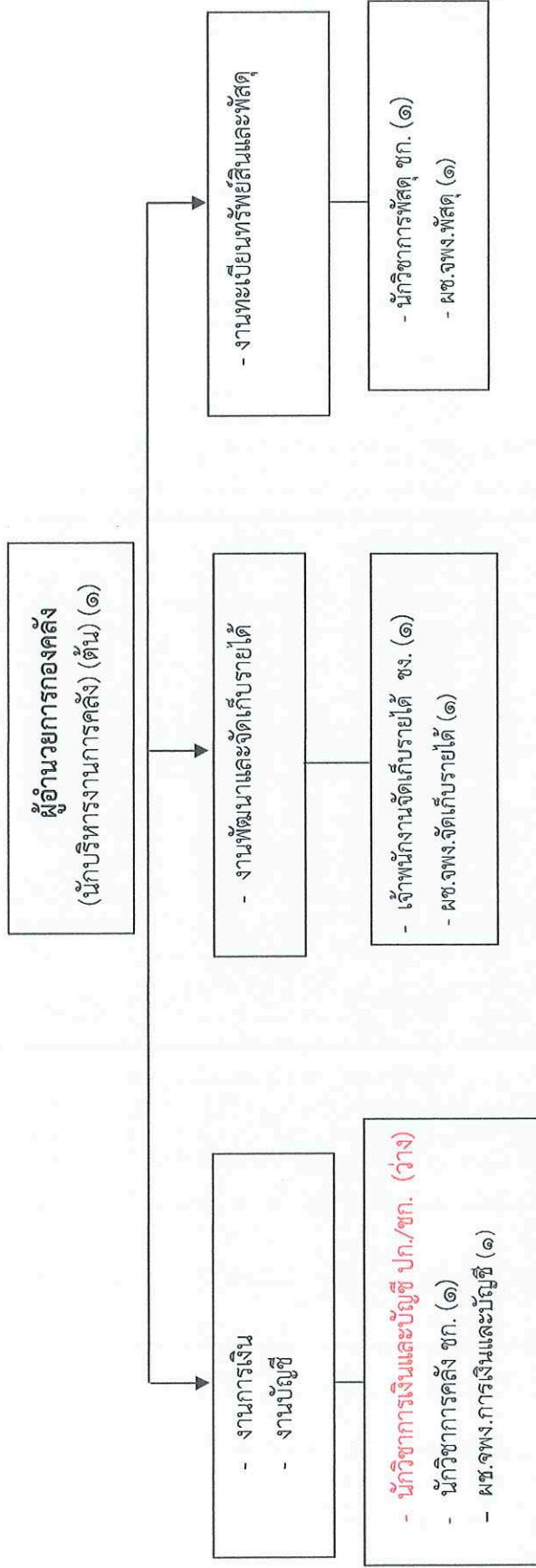


ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๑	-	-	๑	๖

กรอบโครงสร้างของ กองคลัง

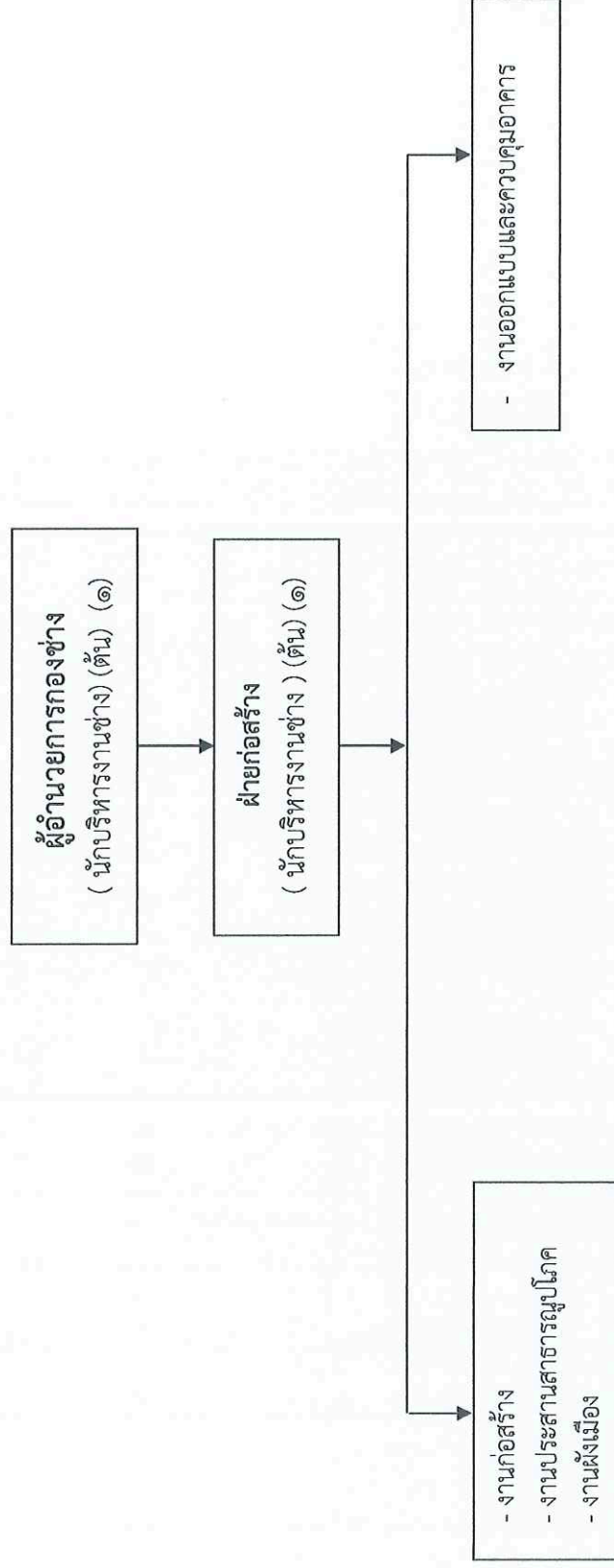


กรอบโครงสร้างของ กองคลัง

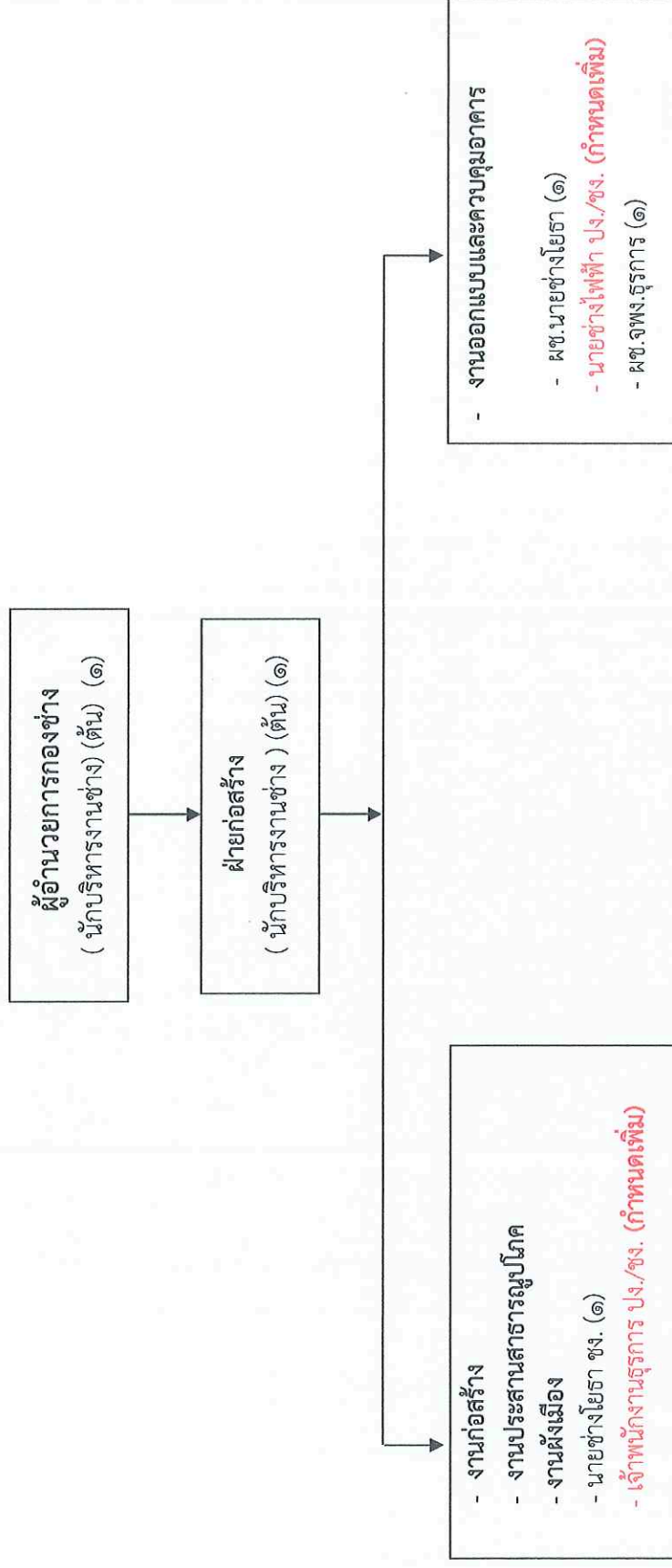


ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	-	๑	๓	-

กรอบโครงสร้างของ กองช่าง



กรอบโครงสร้างของ กองช่าง



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการต้น	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ
จำนวน	๒	-	-	-	-	๑	๒	๑	-

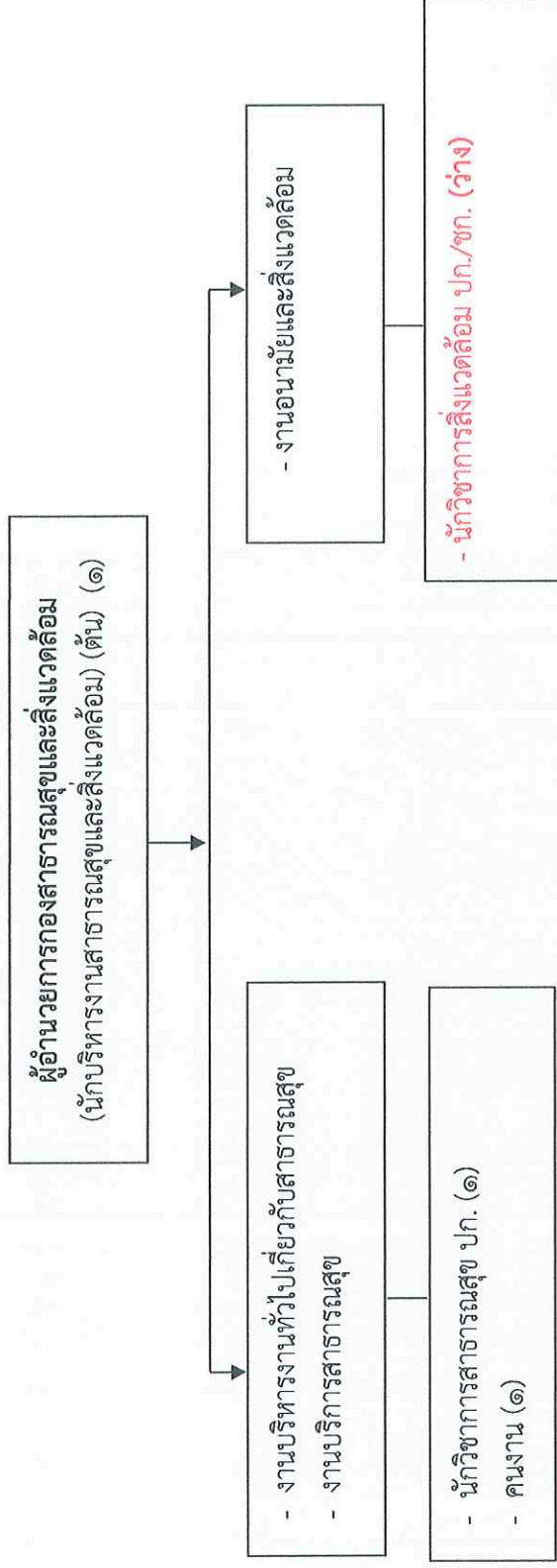
กรอบโครงสร้างของ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) (ต้น) (๑)

- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข
- งานบริการสาธารณสุข

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

กรอบโครงสร้างของ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	๑

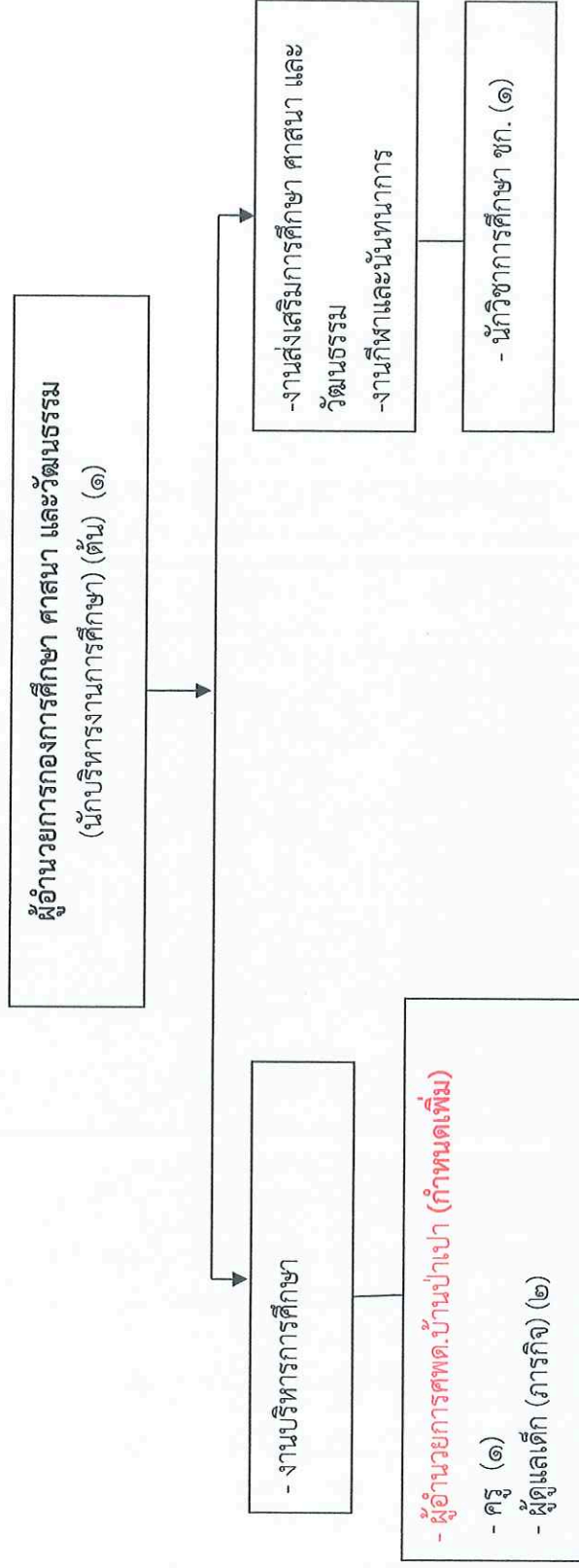
กรอบโครงสร้างของ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา) (ต้น) (๑)

- งานบริหารการศึกษา

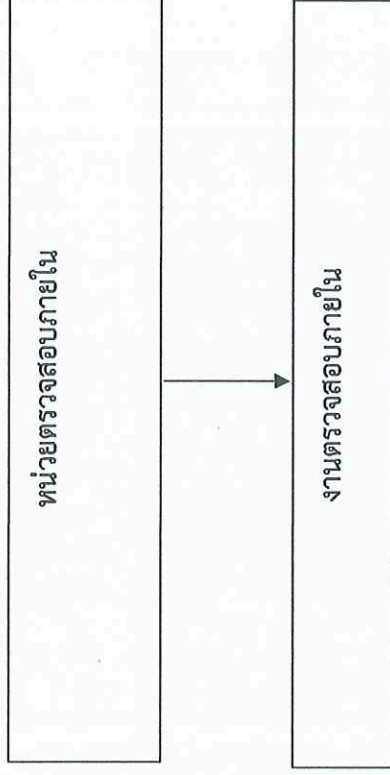
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ

กรอบโครงสร้างของ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

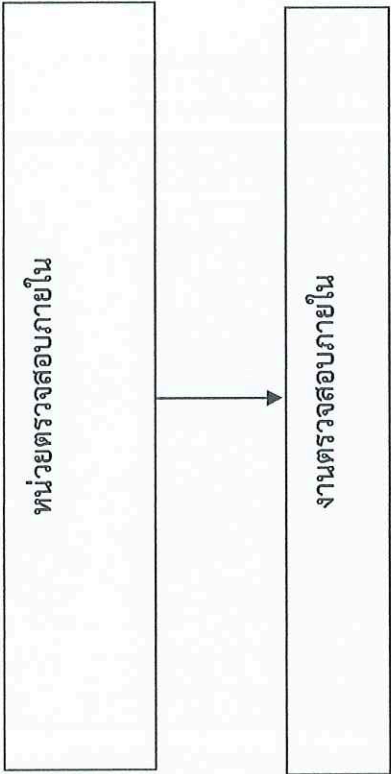


จำนวน	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ครู			ครู ผดด.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
								วิทยฐานะ ครูชำนาญการ พิเศษ	วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ไม่มี วิทย ฐานะ				
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-

กรอบโครงสร้างของ หน่วยตรวจสอบภายใน



กรอบโครงสร้างของ หน่วยตรวจสอบภายใน



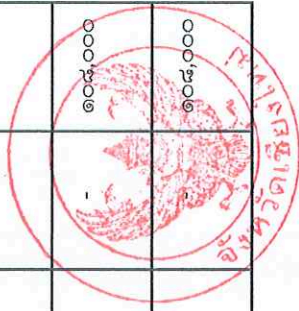
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการดำเนินงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
				ปลัดออบต.		ปลัดออบต.						
๑	นายกรณวิฑูร พล สุริยสัมพันธ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๖๐๘๐,๐๔๐ (๓๔,๖๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๗๖,๐๔๐
๒	น.ส.สุทธินันท์ ปัญใจแก้ว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๔,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	น.ส.ชนิตา ชิตีรัตน์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๔	น.ส.พัชรี ไชยเบ้ง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๘,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๘,๓๒๐
๕	น.ส.รุ่งอรุณ วังเค็ม	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๖	น.ส.กัลยา เจริญสุข	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	น.ส.อรวิไล ยงพาณิชย์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๘	นายทวีวัฒน์ ชิตินันท์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าทั้งหมด			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นฯ/ เงินค่าตอบแทน			
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวีรัตน์ ปาลี	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางณัฏฐนันท์ นันใจ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	น.ส.ศิริวิมล ดังอิน คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายยุทธ อุตสาห์ปัน	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายวัชรินทร์ รักบุตร	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายเรณูฤทธิ์ อินตะปัญญา	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายโกวิทย์ เมืองแก้ว	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

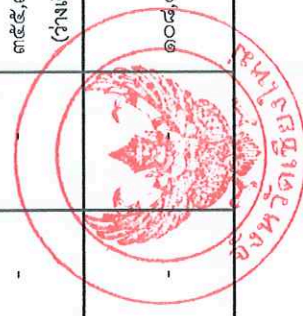


ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
				กองคลัง						
๑๖	นางปริศนา วงศ์สถาน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๒๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น		๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๑๗	-ว่างเดิม-	-	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๑๘	นายยุทธนา ปาลี	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.		๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๐๐
๑๙	นางเอราวัณ วิกัณ	ปริญญาตรี บธ.บ.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.		๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๒๐	นายวัชรินทร์ ปัญญารัตน์	ปริญญาตรี (การตลาด)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.		๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๒๑	พนักงนจ้างตามภารกิจ นางอุษา พงษ์สิมภากรณ์	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	-	ผช.จพท.การเงินและบัญชี	-		๑๗๕,๘๐๐ (๑๔,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๐๐
๒๒	นางวาสนา คำเพ็ญ	ปวส. การตลาด	-	ผช.จพท.จัดเก็บรายได้	-		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๓	นางวิไลลักษณ์ ปาลิตา	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพท.พัสดุ	-		๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๒๔๐



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
				กองช่าง			กองช่าง					
๒๔	นายวิทยา ไบบอกบุญ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๕	นายขวัญชัย บุตรป้อ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๒๖	นายธนากร ไชยวาทิน	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๒๗	-ว่าง-	-	-	-	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๒๘	-ว่าง-	-	-	-	-	๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางจารุณีย์ ปางจันทร์	ปวท.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๘๘๐ (๑๔,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๘๘๐ 
๓๐	นายธนากร กองแก้ว	ปริญญาตรี เทคโนโลยีโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๑	น.ส.สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล	ป.โท ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (การส่งเสริมสุขภาพ)	๑๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๓๒	นายชลธิศ สุขแดง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๓	-ว่างเดิม-	-	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.มาลินี เมืองมูล	ปริญญาตรี การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๓๕	น.ส.อัญชิษฐา มาก่ำ	ปริญญาโท ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการศึกษา)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๓๖	จ.อ.เจษฎาพร แก้วมูล	ปริญญาตรี ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปา			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปา						
๓๗	-ว่าง-	-	-	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านป่าเปา	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)
๓๘	น.ส.สุปราณี หลวงสา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาศาสนาปฐมวัย	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๔	ครู ศศ.๑	-	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๔	ครู ศศ.๑	-	๓๓๖,๑๒๐ (๒๘,๐๑๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๑๒๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.วิลาวัลย์ จันทะฉาย	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาศาสนาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๓,๔๔๐ (๑๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๓,๔๔๐
๔๐	นางอารีวรรณ สิทธิตา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาศาสนาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๓,๓๒๐ (๑๖,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๓,๓๒๐
			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน						
๔๑	-ว่างเดิม-	-	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	ปก/ชก	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานี อนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันต่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง สามารถ จัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณ ในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง จะยึดถือปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือ สำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะ ของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น
-

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ได้ประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความ สุภาพ เรียบ ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

และประกาศตามประมวลคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนว ปฏิบัติและ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักอีก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ ชั่วซ้อน
๕. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดิร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ยังกำหนด ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้างทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้างได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุจริต โดยไม่หลักเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่โอนุญาตหรือโอนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษามลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ
เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วย
ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อ
สงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบ
ด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ
ดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง
เคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย
และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุมเทศปัญญา
ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง
เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย
พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไป
ตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ
เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ
ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน
หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดย
ธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณงามความดีสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัย

หรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ข้าง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ข้าง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ข้าง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ข้าง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ที่ ๑๗๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง จะได้ครบกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของแผนอัตรากำลังในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเพื่อให้กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ดังนี้

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓.ศึกษาวิเคราะห์...

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากขยายงานหรือได้รับมอบเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ง ส่งแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.) แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งใช้อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายมานิตย์ แก้วแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

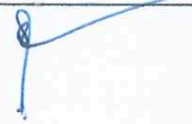
ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
ทนาย.....

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ช้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ช้าง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมานิตย์ แก้วแสน	นายกอบต.แม่ช้าง/ประธานกรรมการ	
๒	นายกรณ์วัชพล นุสุริยาสันต์	ปลัดอบต.แม่ช้าง/กรรมการ	
๓	นางปริศนา วงศ์สถาน	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	
๔	นายวิทยา ไบบอกบุญ	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	
๕	น.ส.สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม/กรรมการ	
๖	น.ส.อัญชิษฐา มาก่ำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและ วัฒนธรรม/กรรมการ	
๗	น.ส.สุทธินันท์ ปัญใจแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการ/เลขานุการ	
๘	น.ส.รุ่งอรุณ วังเค็ม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมานิตย์ แก้วแสน	ประธานคณะกรรมการ	มานิตย์ แก้วแสน
๒	นายกรณ์วัชพล นุสุริยาสันต์	คณะกรรมการ	กรณ์วัชพล นุสุริยาสันต์
๓	นางปริศนา วงศ์สถาน	คณะกรรมการ	ปริศนา วงศ์สถาน
๔	นายวิทยา ไบบอกบุญ	คณะกรรมการ	วิทยา ไบบอกบุญ
๕	น.ส.สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล	คณะกรรมการ	สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล
๖	น.ส.อัญชิษฐา มาก่ำ	คณะกรรมการ	อัญชิษฐา มาก่ำ
๗	น.ส.สุทธินันท์ ปัญใจแก้ว	คณะกรรมการ/เลขานุการ	สุทธินันท์ ปัญใจแก้ว
๘	น.ส.รุ่งอรุณ วังเค็ม	ผู้ช่วยเลขานุการ	รุ่งอรุณ วังเค็ม

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วจึงขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายมานิตย์ แก้วแสน ประธานฯ - ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ที่ ๑๗๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำ แผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐาน ทัวไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทัวไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อ รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ขม ๐๐๒๓.๒/ว ๙๒๘๕ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามหนังสือดังกล่าวข้างต้น ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยได้จัดส่งคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือดังกล่าวข้างต้น และให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงใหม่ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น ขอให้พิจารณาในวาระที่ ๔

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา -การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

นายมานิตย์ แก้วแสน ประธานฯ- เป็นที่ทราบกันดีนะครับว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล แช่ช้างจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามแนวทางหนังสือที่ได้แจกให้ทุกท่านแล้ว ขอเชิญเลขานุการฯ ชี้แจงครับ

เลขานุการ - ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการ
ใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไป อย่างคุ้มค่า มี
ประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท. และก.อบต.จังหวัด)
เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนด
ประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดย
ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้
ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็นเท่านั้น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๒. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่าง
แล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่
ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและ
เป็นอัตรารว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

ดังนั้น ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้
อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่าย จากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของ
ท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ รายละเอียดตาม
เอกสารที่ทุกท่านถืออยู่ในมือค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ - ขอแจ้งเพิ่มเติมค่ะ การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการ
พิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่ง
ใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปี
ที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังค่ะ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วน
ราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา
โดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข โดย
การพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม

ที่ประชุม : รับทราบ

ประธาน - ต่อไปมาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร การวิเคราะห์กำลังคน และการวิเคราะห์ SWOT ของ
เชิญเลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ - เป็นที่ทราบว่าในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะต้องพิจารณาจากการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาเชิงคุณภาพ คือ มีกระบวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก หรือ SWOT ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งชาติ จึงต้องกำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งชาติ จะต้องครอบคลุมตามแผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งชาติ ได้กำหนดอยู่ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาด้านการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวกเร็วและทั่วถึง
- ๒) พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๓) พัฒนาด้านการจัดการบริการไฟฟ้าของรัฐให้มีคุณภาพและทั่วถึง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การบำบัดและจัดการขยะ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนา และจริยธรรม ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา
- ๒) การส่งเสริมสุขภาพและการบริการสาธารณสุข
- ๓) การส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม
- ๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาอาชญากรรม อบายมุข และสิ่งเสพติด
- ๒) แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- ๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) แนวทางพัฒนาองค์การสำนักงานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
- ๔) แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

เลขานุการฯ - นอกจากนั้นแล้ว การทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต้องดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ด้วย เพื่อให้การดำเนินการเกิด ประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ที่ประชุม - ได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการ เข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT และได้สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

จุดแข็ง S

๑. มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ
๒. มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจนมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ -๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๗. มีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและทันสมัย เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดอ่อน W

๑. งานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๒. บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะ และขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
- ๓.๓ มีภาระหนี้สิน
- ๓.๔ อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจขาดความชัดเจน
- ๓.๕ ขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบไม่เต็มพื้นที่

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติจนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. การสนับสนุนจากรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ สื่อการเรียน
๕. นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้มีการนำ ไอที (IT) มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ระบบการจัดการเงินบัญชี ระบบแผนที่ภาษี ทำให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้น การบริการราชการสะดวกขึ้น

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการกิจที่ได้รับถ่ายโอน
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๕. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจไม่เพียงพอ

ประธาน

- มีกรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ เมื่อไม่มี ขอมติยืนยันครับ
- ที่ประชุม : ยืนยันตามที่เสนอร่วมกันเป็นเอกฉันท์

ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือกตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครับ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความ เป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับจากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ค่ะ

- ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ
- ดังนั้น แล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ย

อัตรฯ ดังรายละเอียด แนบท้าย

ประธาน

- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขฯได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข

เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาธิการให้คณะกรรมการฟังครับ

ประธาน - ต่อไปเป็นการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้กรรมการทุกคนได้ช่วยกันพิจารณาและออกความเห็น
ปลัด อบต. - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ข้าง มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ข้าง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมี การใช้อัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงาน บุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เลขา : เพิ่มเติมอีกเล็กน้อย ปัจจุบัน การคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๓๒.๑๗ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละ ดังกล่าวด้วยคะ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขา ก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา เรามาดูปริมาณงานของสำนักปลัดกันก่อน ดังรายละเอียดที่ทุกท่านถืออยู่ในมือ นั้น

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนในที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการโดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก

สำนักปลัดปัจจุบัน มีข้าราชการและพนักงานจ้าง ทั้งหมด ๑๓ คน (มีนครอง) จากทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง (พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง ๒ ตำแหน่ง) แยกเป็น ข้าราชการ = ๘ คน พนักงานจ้าง = ๗ คน (ภารกิจ = ๑ คน ทั่วไป = ๖ คน)

-สำนักปลัด

๑	นายกรณวิฑล นุสุริยาสันต์	ปริญญาโท	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	
๒	น.ส.สุทธินันท์ ปัญใจแก้ว	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๓	น.ส.ชนิตา ชติรัตน์	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
๔	น.ส.พัชรี ไชยเป็ง	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๕	น.ส.รุ่งอรุณ วงศ์เค็ม	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๖	น.ส.กัลยา เจริญสุข	ปริญญาโท	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	
๗	น.ส.อรวิไล ยงพาณิชย์	ปริญญาตรี	นิติกรชำนาญการ	
๘	นายทวีวัฒน์ ชติพันธ์	ปริญญาโท	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	
๙	นายวิรัตน์ ปาลี	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ

๑๐	น.ส.ศิริวิมล คำจันทร์	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๑	นางณัฐนันท์ อิมะโน	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๒	นายยงยุทธ อุตสาหะปิ่น	ม.๓	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๓	นายวัชรินทร์ รักบุตร	ม.๓	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔	นายโกวิทย์ เมืองแก้ว	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕	นายเรณูฤทธิ์ อินตะปัญญา	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป

เลขที่ - ปัจจุบันโครงสร้างสำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งทุกตำแหน่งมีความสำคัญ และในส่วนของ การเพิ่มตำแหน่งอื่นเพิ่มนั้น สำนักปลัดไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารทั่วไป , งานวิเคราะห์นโยบายและแผน , งานนิติกร,งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานการเจ้าหน้าที่ และกิจการสภา อบต. ฯลฯ ซึ่งปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนของสำนักปลัดเห็นว่าเหมาะสมกับภารกิจ จากเอกสารการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน เราวิเคราะห์ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งปริมาณงานและคุณภาพงาน โดยได้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีเวลาทำงานคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ตามสูตร ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

จะเห็นว่ากำลังของสำนักปลัด มีความเหมาะสมแล้ว จาก ๑๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา มีคนครองแล้ว ๑๓ ตำแหน่ง ว่าง ๒ ตำแหน่ง เห็นว่าเพียงพอแล้ว จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกคะ

ที่ประชุม : รับทราบ

ประธาน : ต่อกไปมาดูปริมาณงาน และภาระงานของกองคลัง เชิญครับ

ผอ.กองคลัง - กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน มีอยู่ ดังนี้ ค่ะ

- กองคลัง

๑	นางปริศนา วงศ์สถาน	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	-ว่าง-		นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ขอใช้บัญชี กสธ.
๓	นายยุทธนา ปาลี	ปริญญาโท	นักวิชาการคลังชำนาญการ	
๔	นางเอราวัณ วิกัน	ปริญญาตรี	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	
๕	นายวัชรินทร์ ปัญญารัตน์	ปวช./ปวส.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	
๖	นางอุษา พงศ์สิมภากรณ์	ปริญญาตรี	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ตามภารกิจ
๗	นางวาสนา คำเหมา	ปริญญาตรี	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	"
๘	นางวิไลลักษณ์ ปาลิตา	ปริญญาตรี	ผช.จพง.พัสดุ	"

ข้าราชการ ๘ ตำแหน่ง มีคนครอง ๗ ตำแหน่ง จาก ๘ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง ส่วนตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ตอนนี้ได้ขอใช้บัญชีจาก กสธ. คงต้องรอไปก่อน เนื่องจากตำแหน่งนี้หมดบัญชีไปแล้ว รอทาง กสธ. เปิดสอบและจะได้จัดคนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ต่อไป (ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งที่ขอบัญชีจากทาง กสธ. ไม่สามารถรับโอน(ย้าย)ได้) ดังนั้นแล้ว ตำแหน่งดังกล่าว โดยได้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน ตามสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาที่ทุกท่านถืออยู่ในมือแล้ว กองคลังจึงยังคงไว้ ไม่ขอเพิ่มตำแหน่งอื่น เห็นว่าจำนวนคนและภาระงานเพียงพอกับจำนวนคนแล้วค่ะ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้ง ๓ ตำแหน่ง ได้ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกัน การปรับลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบันเห็นว่างตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

ที่ประชุม : รับทราบ

ประธานฯ : ต่อไปมาดูปริมาณงาน และภาระงานของกองช่าง เชิญครับ

ผอ.กองช่าง - มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน มีอยู่ ดังนี้

๑	นายวิทยา ใบบอกบุญ	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	นายขวัญชัย บุตรป้อ	ปริญญาโท	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	
๓	นายธนากร ไชยวาปีน	ปริญญาตรี	นายช่างโยธาชำนาญงาน	
๔	-ว่าง-	-	นายช่างไฟฟ้า	กำหนดใหม่
๕	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	กำหนดใหม่
๖	นางจารุณีย์ ปางจันทร์	ปวท.การบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ
๗	นายธนากร กองแก้ว	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ตามภารกิจ

กองช่างได้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในรอบ ๑ ปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน ตามสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาที่ทุกท่านถืออยู่ในมือแล้ว กองช่างตอนนี้ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม คือ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า เนื่องจากคนเดิมได้ลาออกไป ทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาลัดลัด การติดตั้ง บำรุงรักษา อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้าภายในอาคาร และ

ไฟฟ้าสาธารณะ ดังนั้นแล้ว ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้ ขอเพิ่ม ตำแหน่งข้าราชการ นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง และเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวม ๒ ตำแหน่ง เนื่องจากกองช่างมี ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ มี ๒ ตำแหน่ง คนครองคือ นางจารุณีย์ ปางจันทร์ ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ และนายธนากร กองแก้ว ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานโยธา ซึ่งพนักงานจ้างทั้งสองราย ได้ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกัน การปรับลด ตำแหน่ง ในกองช่าง ปัจจุบันเห็นว่าลงตัวแล้ว จึงไม่ขอลดตำแหน่ง แต่เพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ครับ

ที่ประชุม : รับทราบ

ประธานฯ : ต่อไปมาดูปริมาณงาน และภาระงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เชิญครับ

ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ในส่วนของกองสาธารณสุขฯ เรานั้น ข้าราชการ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

๑	น.ส.สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล	ปริญญาโท	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	
๒	นายชลิตร์ สุขผดุง	ปริญญาตรี	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	
๓	-ว่าง-		นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	รอสรรหา
๔	นางสาวมาลินี เมืองมูล	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างทั่วไป	

ผอ.กองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในรอบ ๑ ปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน ตามสถิติ ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมามีที่ทุกท่านถืออยู่ในมือแล้ว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก. ตอนนี้อยู่ในระหว่างสรรหาคณะช่วยงานของกองสาธารณสุขฯ งานด้าน สิ่งแวดล้อม ดังนั้นแล้ว ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้ ยังไม่มี ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มี ๑ ตำแหน่ง คนครองคือ นางสาวมาลินี เมืองมูล ปฏิบัติงานด้านเอกสารงานธุรการ งานร้องเรียน งานการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งพนักงานจ้างรายดังกล่าว ได้ ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกัน การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกอง สาธารณสุขฯ ปัจจุบันเห็นว่าลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกคะ

ที่ประชุม : รับทราบ

ประธานฯ : ต่อไปมาดูปริมาณงาน และภาระงานของกองสุตตัย กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เชิญครับ

ผอ.กองการศึกษา - กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑	น.ส.อัญชิษฐา มาก่า	ปริญญาโท	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	-ว่าง-	-	ผอ.ศพด.บ้านป่าเปา	กำหนดเพิ่ม
๓	จ.อ.เจษฎาพร แก้วมูล	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	
๔	น.ส.สุปราณี หลวงสา	ปริญญาตรี	ครู (ค.ศ.๑)	
๕	น.ส.วิลาวัลย์ จันทะจาย	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	ตามภารกิจ
๖	นางอารีวรรณ สิทธิตา	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	ตามภารกิจ

ผอ.กองการศึกษาฯ -ในส่วนของความต้องการกำลังคน ในกองการศึกษา ตอนนี้ ยังไม่มีตำแหน่งว่าง โดยได้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในรอบ ๑ ปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน ตามสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาที่ทุกท่านถืออยู่ในมือแล้ว ดังนั้นแล้ว ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้ ขอเพิ่มตำแหน่ง ผอ.ศพด.บ้านป่าเปา จำนวน ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่กรมบังคับให้มีกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ไม่มีผลกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ส่วนตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มี ๒ ตำแหน่ง คนครองคือ น.ส.วิลาวัลย์ จันทะจาย และนางอารีวรรณ สิทธิตา ซึ่งพนักงานจ้างทั้งสองราย ได้ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้เช่นกัน การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ปัจจุบันเห็นว่าลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่ประชุม : รับทราบ

ประธานกรรมการ - ต่อไปเป็นการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้กรรมการทุกคนได้ ช่วยกันพิจารณาและออกความเห็น

ที่ประชุม - ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วน ราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้ คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง และเพื่อให้การบริหารงานงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปา								
ผู้อำนวยการศพด.บ้านป่าเปา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
พนักงานส่วนตำบล	๒๓	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๓๘	๔๑	๔๑	๔๑	+๓	-	-	

เลขา - จากตารางจะเห็นว่าทุกสำนัก/กอง ยกเว้นกองช่าง กับกองการศึกษา มีความประสงค์ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่จะมี ๓ ตำแหน่ง ที่ขอเพิ่มคือ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. และจพง.ธุรการ ปง./ชง.เพิ่มในกองช่าง และตำแหน่ง ผู้อำนวยการศพด.บ้านป่าเปา กรมแจ้งมาว่าให้กำหนดเพิ่มในกองการศึกษา แต่ไม่นำมาคิดภาระค่าใช้จ่าย จึงไม่มีผลกระทบกับภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม : รับทราบ

ประธานกรรมการ - ได้ให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เลขา - ตามหนังสือสั่งการให้ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จาก ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และบวกเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น จึงประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังได้ดังนี้.-

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๓๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้น งบประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๓๘,๐๐๐,๐๐๐ $(๓๘,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\% + ๓๘,๐๐๐,๐๐๐)$ = ๓๙,๙๐๐,๐๐๐.-บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๓๙,๙๐๐,๐๐๐ $(๓๙,๙๐๐,๐๐๐ \times ๕\% + ๓๙,๙๐๐,๐๐๐)$ = ๔๑,๘๙๕,๐๐๐.-บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๔๑,๘๙๕,๐๐๐ $(๔๑,๘๙๕,๐๐๐ \times ๕\% + ๔๑,๘๙๕,๐๐๐)$ = ๔๓,๘๘๙,๗๕๐.-บาท

เมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานงานบุคคลในแต่ละปี แล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๙
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๗
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๕

ที่ประชุม : รับทราบ

ประธาน - ต่อไปมาร่วมกันกำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เชิญเลขาชี้แจงครับ

เลขานุการฯ - องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ <u>งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ ๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ <u>งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ ๑.๕ <u>งานการเจ้าหน้าที่และกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ	
๓. กองช่าง ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	๓. กองช่าง ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ปลัด อบต.แซ่ซ่าง - ในฐานะผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ที่ผ่านการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยภาพรวมแล้วเห็นว่าอัตรากำลัง สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ กับภาระหน้าที่ก็เหมาะสมแล้ว อีกทั้งให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

เลขานุการ - ดังนั้น สรุปแล้ว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ สรุปได้ คือมีกองช่าง และกองการศึกษาที่ขอกำหนดเพิ่ม รวม ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปง./ขง. และจพง.ธุรการ ปง./ขง.เพิ่มในกองช่าง และตำแหน่ง ผู้อำนวยการสพด.บ้านป่าเปา สำนัก/กองที่เหลือไม่ขอเพิ่ม และลดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง ยังคงกรอบอัตรากำลังคนเดิม และยังเห็นว่าเหมาะสมกับการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด ส่วนตำแหน่ง ผู้อำนวยการสพด.บ้านป่าเปา ทางกรมบังคับให้ตั้งไว้ ซึ่งไม่รวมภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของอบต.แซ่ซ่าง

ประธานฯ - ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไปพร้อมกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ซึ่งเราได้ร่วมกันพิจารณาในการจัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ไปเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ปลัด อบต.แซ่ซ่าง - องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง จะต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสใน การทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ ว่างล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้

ประธานฯ - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ปลัด อบต.แซ่ซ่าง - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีความสำคัญมากต่อการ ควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขานำมาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็น จจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย

ประธานฯ - ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จ.เชียงใหม่) ได้พิจารณาให้ความ เห็นชอบ และเมื่อได้รับ ความเห็นชอบแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง จะได้ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการฯ - เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการ จัดแผนอัตรากำลังที่หัวหน้าส่วนราชการได้ นำเสนอมา

- มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็น ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

มติที่ประชุม - เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเสนอมา

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวรุ่งอรุณ วังเค็ม)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุทธินันท์ ปัญใจแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด/เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายกรณ์วัชพล นุสุริยาพันธ์)

ปลัด อบต.แซ่ซ่าง/กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายมานิตย์ แก้วแสน)

นายก อบต.แซ่ซ่าง/ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	รายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามและได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อบริหาร จัดงานรับรองต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติงานคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	คงตำแหน่งไว้
๒	- นักจัดการงานทั่วไป - คนงาน (๔ อัตรา) - พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	รายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเลขานุการและงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อบริหาร จัดงานรับรองและงานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติงานคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และบริหารงานหลายด้านด้วยกันเช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ งานแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ในสายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนทำหน้าที่ช่วยศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน เพื่อเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงานอบต. แผนอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	คงตำแหน่งไว้

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๔	นักพัฒนาชุมชน	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัย และสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๕	-นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย -คนงาน (๒ อัตรา)	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในอบต.ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ พิจารณาทำความเข้าใจกับแผนงาน เสนอแนะกับดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติและภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๖	-นักทรัพยากรบุคคล	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๗	-นิติกร	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดาเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการเกี่ยวกับวินัยพนักงาน อบต. เทศบาลและการร้องทุกข์หรือพยาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย	คงตำแหน่งไว้

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	มติที่ประชุม คงตำแหน่งไว้
๒	-นักวิชาการเงินและบัญชี	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้ (ตำแหน่งว่าง) รอการสรรหา
๓	-นักวิชาการคลัง -ผ.จพ.ง.การเงินและบัญชี (ภารกิจ)	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการคลัง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์วิจัย และเสนอแนะทางด้านการเงิน การคลัง เพื่อพิจารณาว่าหลักเกณฑ์ปรับปรุงวิธีการคลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบว่าด้วยการรับเงิน การเบิก จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการรับการจ่าย การกู้และการยืมเงินสะสมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บ การกันเงินไว้จ่ายเพื่อปีและการขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่น ๆ เป็นเจ้าหน้าที่ทั้งงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๔	-นักวิชาการพัสดุ - ผอ.เจ้าพนักงาน พัสดุ (การกิจ)	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางพัสดุทั่วไปของส่วนราชการที่ค่อนข้างยาก ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทนจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้างและปฏิบัติงานหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๕	-เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ -ผอ.จพงจัดเก็บ รายได้ (การกิจ)	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นของอบต. ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการการค้าหรือการค้าของผู้เสีย ภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี	คงตำแหน่งไว้

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

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	-นักบริหารงานช่าง (๒ อัตรา)	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานช่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผน การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในงานออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และ ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุงรักษา และติดตามผลปฏิบัติงานทาง สถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ปรายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวดเพื่อเบิก จ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในทางออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความ ชำนาญในวิชาชีพช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณ วิศวกรรมต่าง ๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติงานหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๒	-นายช่างโยธา -ผ.ช.นายช่างโยธา (ภารกิจ)	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และ งานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติก่อนขึ้นงานเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงสร้างโยธา การให้คำปรึกษาช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือ ตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติงานหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๓	-ผ.ช.เจ้าพนักงาน ธุรการ (ภารกิจ)	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจ ทาหนังสือที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิคหรือ วิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซม และบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุด เสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางด้านการตรวจสอบ ลงหรือ เปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร	คงตำแหน่งไว้

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	-นักบริหารงานการศึกษา	กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน ติดตามประสานงาน การพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณด้านการศึกษา การวางแผนงาน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ งานสัมมนา การพลศึกษา ลูกเสือ และยุวกาชาด งานวางแผนการศึกษา รวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา งานบันทึกสถิติ การตรวจโรงเรียน งานส่งเสริมการศึกษา งานปรับปรุงโรงเรียน งานขยายการศึกษาภาคบังคับ งานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสูตร งานบริหารงานบุคคล การจัดทำงบประมาณและดำเนินการตามงบประมาณ งานส่งเสริมผู้มีปัญหาทางสังคม งานกีฬาประชาชน งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา การประสานงานกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๒	-นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาลในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาของเทศบาล รวมถึงการศึกษาวិเคราะห์ วิจัย หลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้บริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัย การศึกษา การวางแผนโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์สถิติทางการศึกษา คำนึงการและการแก้ไข ปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะและการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำใน การปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมใน การกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารโรงเรียน งานบริหารวิชาการ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๓	- ครู -ผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)	-ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยอนุบาลให้ได้รับการพัฒนา ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เด็กมีความพร้อมที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กที่เหมาะสมตามวัย -จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็ก -สำรวจรายชื่อเด็กที่เข้ารับการเลี้ยงดูประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และเด็กกรณีเด็กไม่มาเรียนเกินกว่า ๓ วัน -จัดเตรียมสถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน อาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ จัดทำบันทึกการสอน และบันทึกประจำวันเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน -ผลิตสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเน้นวัสดุที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่น -จัดทำบัญชีรับ-จ่ายนมตามโครงการการจัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับหมายจากผู้บังคับบัญชา	คงตำแหน่งไว้

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานบริหารงานสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผนการให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์การ วางแผนกำลังคน และจัดทำงานในการดำเนินงานสาธารณสุขและบริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข การรวบรวมแผนหน่วยงานสาธารณสุขและกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนงานสาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุข ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่จำเป็นต้องให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญและประสบการณ์ในด้านการสาธารณสุขอย่างสูง	คงตำแหน่งไว้
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาล และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอแนะนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานด้านสาธารณสุข วัดและประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศควบคุม ติดตามผลและประเมินผลงานด้านสาธารณสุขและการสอนและอบรมด้านสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิชาการสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษา วิจัย และเสนอแนะแนวทางปรับปรุงรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับปรุง และกำหนดนโยบายและแผนงานด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนให้ คำปรึกษาแนะนำและส่งเสริมเผยแพร่ การป้องกันและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่	คงตำแหน่งไว้ (ตำแหน่งว่าง) รอการสรรหา

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๔	-คนงาน (๑ อัตรา)	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจ ทานหนังสือที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเกี่ยวเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุด เสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางการตรวจสอบ ลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร	คงตำแหน่งไว้

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	นักวิชาการ ตรวจสอบ ภายใน (๑ อัตรา)	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบ การดำเนินงานการบริหารจัดการการงบประมาณ การเงิน การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบ หลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมิน ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการ ตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้ (ตำแหน่งว่าง) รอการสรรหา