แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

อำเภอสามเงา จังหวัดตาก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานระดับ ส่วนราชการ จำนวน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ทั้งยังเป็นแนวทางในการบรรจุ แต่งตั้ง การจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา แล้วจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนบรรลุซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตากทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงามีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี

๓.๑กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ 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 "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ดังนี้

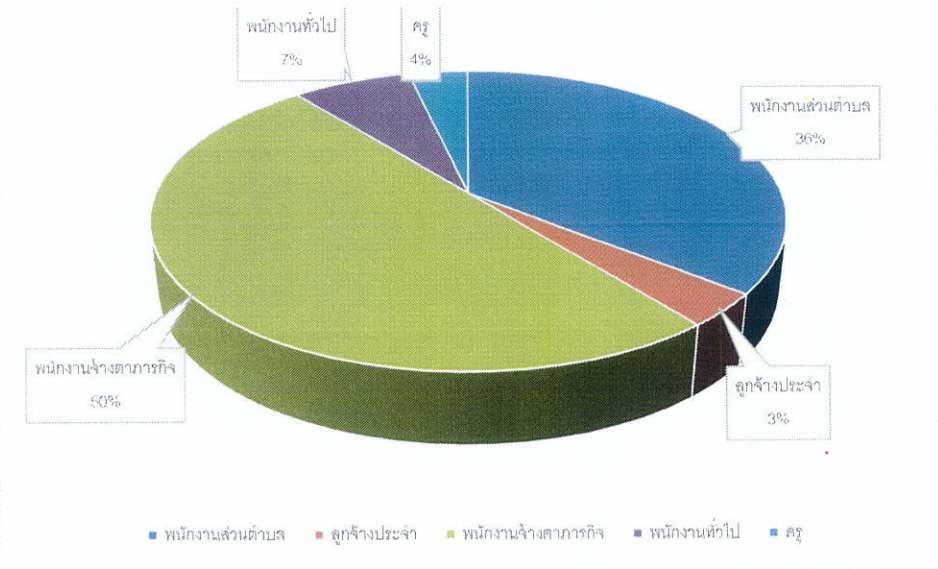
- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๐	ราย
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	ราย
พนักงานจ้างตาภารกิจ	จำนวน	๑๔	ราย
พนักงานทั่วไป	จำนวน	๒	ราย
ครู	จำนวน	๑	ราย

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสิทธิสวัสดิการของเด็กแรกเกิด เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมอาชีพ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

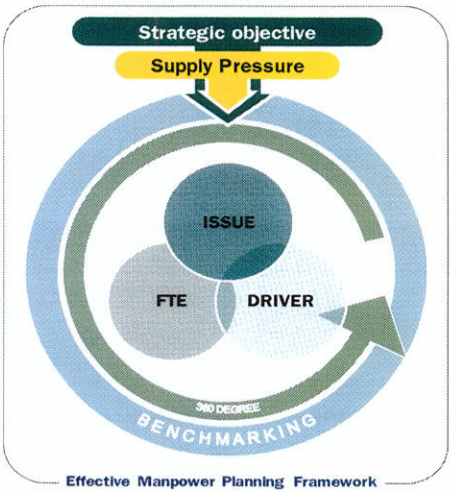
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

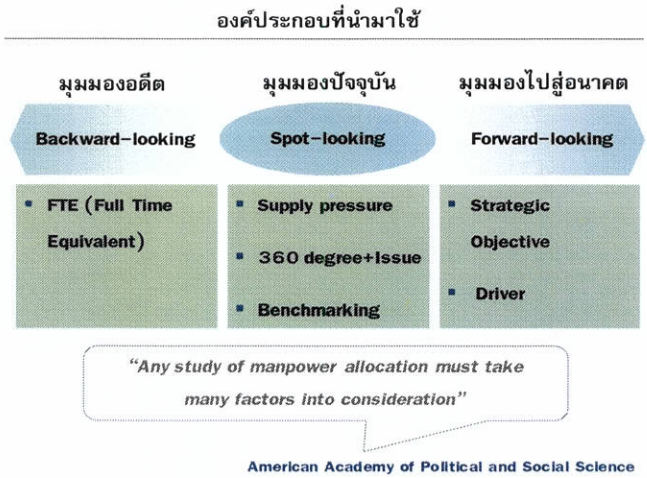
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American

Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

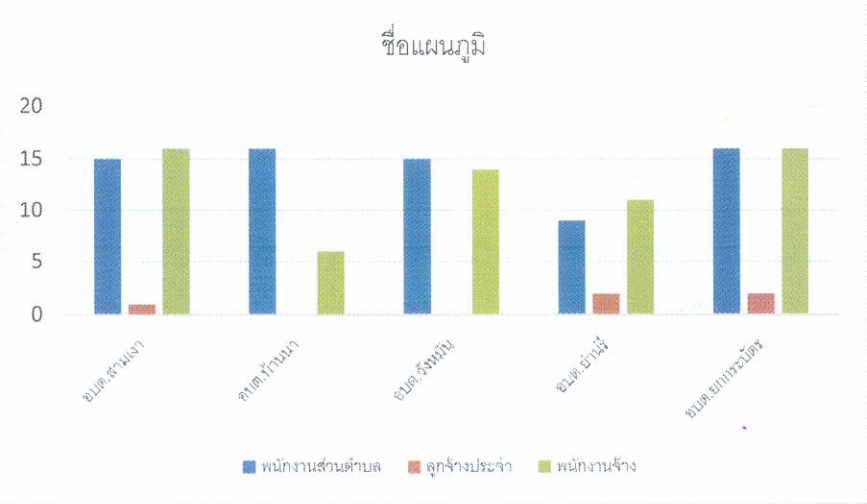
- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดงาน มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>**เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี และองค์การบริหารส่วนตำบล

วังหมัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง

กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	อบต.สามเงา	อบต.บ้านนา	อบต.วังหมัน	อบต.ย่านรี	อบต.ยกกระบัตร
พนักงานส่วนตำบล	๑๕	๑๖	๑๕	๙	๑๖
ลูกจ้างประจำ	๑	๐	๐	๒	๒
พนักงานจ้าง	๑๖	๖	๑๔	๑๑	๑๖

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี องค์การบริหารส่วนตำบลยกกระบัตร ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับสี่แห่ง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา มีจำเป็นเพิ่ม

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และภารกิจต่างๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ *๒๕๖๗ - ๒๕๖๙*

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ**พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๐ กรกฎาคม ๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๖ ก.ค.๖๖	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ก.ค.๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.วังหมัน อบต.สามเงา อบต.ย่านรี
ส.ค. ๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค. ๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดตาก พิจารณา	
ส.ค. ๖๖	ก.อบต.จังหวัดตาก ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	

ส.ค. ๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต.ให้ อบต. สามเงา	ปลายเดือน ส.ค.๖๖
ก.ย. ๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
ต.ค. ๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดตาก , อำเภอสามเงา

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลสามเงา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๕.๒ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการประกอบอาชีพ

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

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

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

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

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

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

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

(๓)การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๕ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

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

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๙) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๑๐)จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๑๑)การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๑๒) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๖ด้านการเมืองและบริหารตามหลักการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

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

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : -มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ -มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา จะดำเนินการ มีดังนี้

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

<u>๖.๑ ภารกิจหลัก</u>

๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ <u>ภารกิจรอง</u>

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อนW ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาสO ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัดT ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ติดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

โอกาสO	ข้อจำกัดT
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	**๑.สำนักงานปลัด** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา** ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด	**๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	**๖. กองสวัสดิการสังคม** ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๗. งานตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๗. งานตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
สำนักงานปลัด อบต.								
-หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๑. งานบริหารงานทั่วไป								
-เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกปี ๖๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ จ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ จ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-ตกแต่งสวน (ทักษะ จ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานนโยบายและแผน								
-นักวิเคราะห์นโนบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.งานกฎหมายและคดี								
-	-	-	-	-	-	-	-	
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
-	-	-	-	-	-	-	-	
๕. งานส่งเสริมการเกษตร								
-	-	-	-	-	-	-		

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
-ผู้อำนวยการกองการคลัง(นักบริหารงานคลัง อำนวยการ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ จ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. งานการเงิน								
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานบัญชี								
-	-	-	-	-	-	-	-	
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
-								
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
-เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ จ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. งานก่อสร้าง								
-นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ จ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
-	-	-	-	-	-	-	-	
๓.งานประสานสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๔. งานผังเมือง								
-	-	-	-	-	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
-ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา อำนวยการ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๑.งานบริหารการศึกษา								
-นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ จ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
-ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยครูอนุบาลและปฐมวัย(คุณวุฒิ จ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามเงา	๐	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดรองรับการจัดสรร
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กบ้านป่ายางใหม่	๐	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดรองรับการจัดสรร
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
-	-	-	-	-	-	-	-	
๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
-เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. งานรักษาความสะอาด								
-	-	-	-	-	-	-	-	

กองสวัสดิการสังคม								
-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนวยการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๑.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ จ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ จ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๓	๓๒	๓๒	-	-๑	-	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการประกอบอาชีพ
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๕** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๖** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	**เป้าประสงค์**	**ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ**
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุม และทั่วถึง ๑.๒ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ๑.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการประกอบอาชีพ	๒.๑ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ ชุมชน ประชาชน ตลอดจนชื่อเสียงให้แก่ท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ

	๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวของท้องถิ่นเป็นการเพิ่มรายได้	- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง -นักพัฒนาชุมชน -ผช.นักพัฒนาชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓.๒ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมและการบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	-ปลัด อบต. -ผอ.กองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา -ครูผู้ดูแลเด็ก -ผู้ช่วยครูอนุบาลและปฐมวัย -คนงานทั่วไป(กองการศึกษา)
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ปลัด อบต. -ผอ.กองสาธารณสุข -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง	๕.๑ งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๒ ส่งเสริมการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๕.๓ ส่งเสริมสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยโรคเอดส์ ๕.๔ สนับสนุน ส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน ๕.๕ ส่งเสริมด้านการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ๕.๖ สนับสนุนและส่งเสริมการด้านสุขภาพและอนามัยของประชาชน	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๖.๑ พัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๖.๒ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๖.๓ สนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นดำเนินการแทนในกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

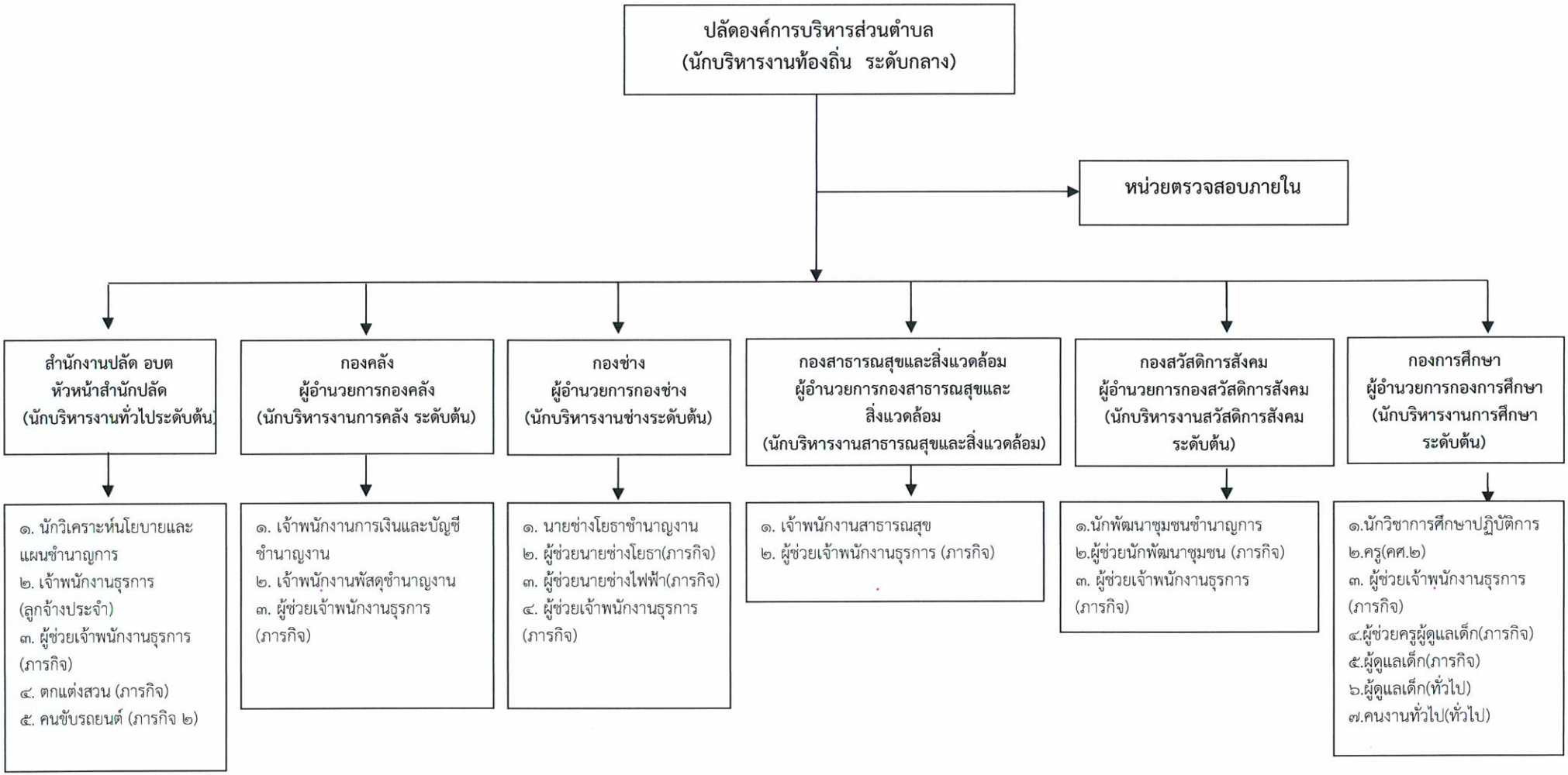
การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลสามเงา

ชื่อสายงาน	ระดับ	ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๙๒๔,๑๒๐	๑,๑๑๒,๐๔๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>																		
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๘	๑๖,๒๑๖	๑๖,๓๙๓	๔๔๗,๔๐๘	๕๐๕,๖๒๔	๕๖๔,๐๑๗	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๘๔๐	
จพง.ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๘๐		๑	-	-	-	-๑	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๔๒,๓๘๐	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
ตกแต่งสวน	จ๑	๑	๑	๑๗๔,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๒๔๓	๗,๒๖๔	๑๘๑,๐๘๐	๑๘๘,๓๒๓	๑๙๕,๕๘๗	
พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	จ๑	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๑๑๗	๕,๐๙๑	๑๒๗,๙๒๐	๑๓๓,๐๓๗	๑๓๘,๑๒๘	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ๒	๑	๑	๑๗๖,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๓๓๔	๗,๓๕๔	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๖๙๔	๑๙๘,๐๔๙	
พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	จ๑	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๔,๙๑๕	๔,๘๙๑	๑๒๒,๘๘๐	๑๒๗,๗๙๕	๑๓๒,๖๘๖	
<u>กองคลัง</u>																		
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๖๓๒,๘๘๐	๖๙๒,๘๘๐	
จพง.การเงินและบัญชี	ชง	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	
จพง.พัสดุ	ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ๒	๑	๑	๒๒๒,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๒๖๔	๙,๒๘๙	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๘๖๔	๒๕๐,๑๕๓	
<u>กองช่าง</u>																		
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๖๓๒,๘๘๐	๖๙๒,๘๘๐	
นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๒๑๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๖,๓๓๐	

ชื่อสายงาน	ระดับ	ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ๒	๑	๑	๒๒๒,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๒๖๔	๙,๒๘๙	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๘๖๔	๒๕๐,๑๕๓	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จ๒	๑	๐	๑๕๙,๔๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๙,๔๒๐	๖,๔๘๐	๖,๖๓๖	๑๕๙,๔๒๐	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๕๓๖	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ๒	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๗๔๔	๙,๗๗๓.๗๖	๒๔๓,๖๐๐	๒๕๓,๓๔๔	๒๖๓,๑๑๘	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๘	๑๖,๒๑๖	๑๖,๓๙๓	๔๔๗,๔๐๘	๕๐๕,๖๒๔	๕๖๔,๐๑๗	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	๐	๐	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
ครู	คศ.๒	๑	๑	๑๗๒,๗๔๐	๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๖๐	๙,๐๘๐	๑๘๔,๘๘๐	๑๙๗,๒๔๐	๒๐๖,๓๒๑	
พนักงานจ้าง(กองการศึกษา)																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ๒	๑	๐	๑๕๙,๔๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๖๓๖	๖,๖๔๒	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๕๓๖	๑๗๙,๑๗๘	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ๓	๑	๑	๑๔๑,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๖,๑๓๐	๕,๙๑๙	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๓๗๐	๑๖๕,๒๘๘	
ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)	จ๑	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๓๖	๖,๓๔๔.๖๔	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๓๖	๑๗๑,๐๘๑	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
คนงาน(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม																		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๘	๑๖,๒๑๖	๑๖,๓๙๓	๔๔๗,๔๐๘	๕๐๕,๖๒๔	๕๖๔,๐๑๗	
นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
พนักงานจ้าง(กองสวัสดิการ)																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ๒	๑	๑	๒๑๔,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๙๑๘	๘,๙๔๔	๒๒๒,๙๖๐	๒๓๑,๘๗๘	๒๔๐,๘๒๒	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ๓	๑	๑	๒๘๙,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๒,๐๔๓	๑๒,๐๗๙	๓๐๑,๐๘๐	๓๑๓,๑๒๓	๓๒๕,๒๐๒	
กองสาธารณสุข																		

ชื่อสายงาน	ระดับ	ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๘	๑๖,๒๑๖	๑๖,๓๙๓	๔๔๗,๔๐๘	๕๐๕,๖๒๔	๕๖๔,๐๑๗	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
พนักงานจ้าง(กองสาธารณสุข)																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ๒	๑	๑	๑๖๓,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๙๒	๖,๘๐๔	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๕๙๒	๑๘๓,๓๙๖	
(๕)รวม		**๓๕**	**๒๖**	**๘,๗๗๗,๗๖๐**	**๔๒๓,๕๐๐**	**๓๕**	**๓๔**	**๓๔**	**๒**	**- ๑**	**-**	**๘๐๗,๔๙๒**	**๓๒๒,๑๔๒**	**๓๒๔,๙๐๑**	**๙,๑๕๐,๐๑๒**	**๑๐,๐๗๓,๒๗๔**	**๑๐,๘๐๖,๑๗๖**	
(๖)ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๔๐๐,๐๐๐	๔๑๖,๐๐๐	๔๓๒,๖๔๐	
(๗)รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๕๕๐,๐๑๒	๑๐,๔๘๙,๒๗๔	๑๑,๒๓๘,๘๑๖	
(๘) คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๓๖.๙๗**	**๓๘.๖๘**	**๓๙.๔๗**	
															๒๕,๘๓๐,๐๐๐	๒๗,๑๒๑,๕๐๐	๒๘,๔๗๗,๕๗๕	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานทั่วไป
(ผู้อำนวยการระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)

<u>พนักงานจ้าง</u>
-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)
-ตกแต่งสวน(ภารกิจ)
-พนักงานขับรถยนต์(๒)

งานนโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

งานกฎหมายและคดี
-

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-

งานส่งเสริมการเกษตร
-

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๑	๔	-

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการคลัง

(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

งานการเงิน

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

งานบัญชี

-

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

<u>พนักงานจ้าง</u>

-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)

งานทะเบียนทรัพย์สินและวัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๑	-

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธาชำนาญงาน

<u>พนักงานจ้าง</u>

-ผช.นายช่างโยธา(ภารกิจ)

-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

-

งานประสานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)

งานผังเมือง

-

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

(ว่าง)

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข

งานรักษาความสะอาด

-

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	๑	-

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยกองการศึกษา

(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

<u>พนักงานจ้าง</u>

- ครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)
- ครูผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
- คนงานทั่วไป

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการและสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ
(นักบริหารงานสวัสดิการ ระดับต้น)
(ว่าง)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

<u>พนักงานจ้าง</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)

งานสังคมสงเคราะห์
-

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

<u>พนักงานจ้าง</u>
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๒	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

↓

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าที่พันตรีวิทยา ครุธอินทร์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
๒	นางพรภัทร ปัญญาอ่อง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐		
๓	นางมยุรัตน์ ทองดอนคำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐		
๔	-ว่าง-	-ว่าง-	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		-ว่าง-
๕	-ว่าง-	-ว่าง-	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		-ว่าง-
๖	-ว่าง-	-ว่าง-	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		-ว่าง-
๗	-ว่าง-	-ว่าง-	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		-ว่าง-
๘	-ว่าง-	-ว่าง-	๑๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			-ว่าง-
๙	นายขจรศักดิ์ ใจใหญ่	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๙,๒๔๐			
๑๐	นางนภาลัย จันทวงค์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๗๖,๐๘๐			
๑๑	นายสุเทพ วิสุทธิแพทย์	ครุศาวตรบัณฑิต	๑๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๙,๒๔๐			
๑๒	นางสาวนวลนภา ตุ่นแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๘๐,๔๔๐			
๑๓	นางสาวรัชนิดา คำปน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๔๖,๕๖๐			
๑๔	นายธีระ ก้อนแก้ว	ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต	๑๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๒,๐๘๐			
๑๕	ว่าที่ ร.ต.หญิงจิราพร พินธุพันธ์	วิทยาศาสตรบัณฑิตบัณฑิต	๑๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๑๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐			
	ลูกจ้างประจำ											
๑	นางนิศารัตน์ ปัญโย	ปวท		เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๓,๓๘๐			
	พนักงานจ้าง											
๑	นางสาวสุดารัตน์ ใบโม้	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๗๖,๕๒๐			
๒	นายนิคม ต่ายโพธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	ตกแต่งสวน	-	๑๗๔,๓๖๐			
๓	นายจิรายุ วงษ์ไม้	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐			
๔	นายณิชพร จิตรมณีค้ำ	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐			
๕	นายธีรพงศ์ กันคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๒๒,๙๖๐			
๖	นายจักรพันธ์ มะโนสอน	ปวส.ช่างโยธา	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๔,๖๐๐			
๗	นายไกรสร เตจ๊ะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๒๒,๙๖๐			
๘	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-				-ว่าง-
๙	นางปรีญาภรณ์ บุญศรี	ครุศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๑,๘๔๐			
๑๐	นางสาวณัฐฐนันท์ มาลีหวล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๒,๒๘๐			
๑๑	นางสาวเปรมจิตร นิลขลัง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๒๐,๐๐๐			
๑๒	นางสาววิไลรัตน์ ใบโม้	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๙,๙๒๐			
๑๓	นางสาวอารีพร เตจ๊ะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒๑๔,๖๘๐			
๑๔	นางสาวจันจิรา บุญหลง	เกษตรศาสตร์	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ		๑๖๓,๓๒๐			
๑๕	นางสาววรรณยุดา แท่นสุวรณ	ม.๖	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๐,๐๐๐			
๑๖	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ					-ว่าง-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๑	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็กบ้านสามเงา	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็กบ้านสามเงา	-	-			-ว่าง-
๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็กบ้านป่ายางใต้	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็กบ้านป่ายางใต้	-	-			-ว่าง-

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม
- ✓

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

บัญชีขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประกอบการพิจารณาในการประชุม ก.อบต.จ.ตาก ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	เทศบาล	ส่วนราชการ/ ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	จำนวน (อัตรา)	วิธีดำเนินการ	เหตุผลความจำเป็น ในการขอปรับ	ความเห็นของ คณะอนุกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จ.ตาก
๑	อบต.สามเงา อ.สามเงา จ.ตาก	๑.กำหนดตำแหน่ง...๒...อัตรา แยกเป็น - พนักงานส่วนตำบล.....๒.....อัตรา - พนักงานจ้าง...-...อัตรา ๒.ยุบเลิก...-...อัตรา แยกเป็น - พนักงานเทศบาล...-... อัตรา ลูกจ้างประจำ...-...อัตรา- พนักงานจ้าง...-...อัตรา ๓.ปรับขยายระดับตำแหน่ง....-...อัตรา (เป็นปรับการขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม ส่วนราชการ/งานเดิม เลขที่ตำแหน่งเดิม) ๔.ปรับลดระดับตำแหน่ง...-...อัตรา (ปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม ในส่วนราชการเดิม/งานเดิม เลขที่ตำแหน่งเดิม) ๕.ปรับปรุงตำแหน่ง...-...อัตรา (ปรับปรุงสายงานของตำแหน่งของตำแหน่งในส่วนราชการ/งานเดิม) ๖.ตัดโอนตำแหน่ง...-...อัตรา (ตัดโอนตำแหน่งเดิมจากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง) ๗.ปรับปรุงตัดโอนตำแหน่ง...-...อัตรา (เกลี่ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่ง ส่วนราชการเดิมหรือไม่ก็ได้) ๘.การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง...-...อัตรา (เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิมในสายงานเดียวกัน) ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรก่อนปรับปรุง ร้อยละ ๓๑.๔๑ ลังปรับปรุง ร้อยละ ๓๖.๙๗					
		<u>**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**</u> พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๑.เพื่อเป็นการถือปฏิบัติตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ แนบท้ายหนังสือแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔.๕) วรรคสองทั้งนี้ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ปัจจุบัน อบต. มี ศพด. ในสังกัด จำนวน ๑ ศพด. จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผอ.ศพด. จำนวน ๒ อัตรา		

ว่าที่พันตรี

(นายขจรศักดิ์ ใจใหญ่) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

(วิทยา ครุธอินทร์) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

(นายสมัย ทิมอ่วม) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามเงา

ภาคผนวก

ที่ ตก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๐๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดตาก ศาลากลางจังหวัดตาก
ถนนพหลโยธิน ตก ๖๓๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตากครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสรุปมติ ก.อบต.จังหวัดตาก ที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ www.taklocal.org

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรินทร์ ปัญญาจันทร์)
ท้องถิ่นจังหวัดตาก
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดตาก

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
งานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดตาก
โทร./โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๔๔๘๓
www.taklocal.org

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตากครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมทีลอซู ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดตาก
อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

****

พิธีก่อนวาระ - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ที่ประชุม เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัดตาก ติดราชการ ได้มอบหมายให้ นายสวนิต สุริยกุล ณ อยุธยา รองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดตาก ได้ทำหน้าที่ประธาน ก.อบต.จังหวัดตาก ดำเนินการประชุมในครั้งนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖**

ขอให้ที่ประชุม ได้พิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๓๖๗ หน้า ฝ่ายเลขานุการ ได้ส่งสำเนารายงานการประชุมให้คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาตรวจสอบล่วงหน้าแล้ว

ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ไม่มี

ก.อบต.จังหวัดตาก
มติครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2566

ลำดับ	อปท.	อำเภอ	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	วัน/เดือน/ปี ที่ว่าง	วิธีการสรรหา	จำนวน (อัตรา)	มติ ก.อบต. จังหวัดตาก
๑๒๖	อบต.ย่านรี	สามเงา	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๒ พ.ย. ๖๓	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๒๗	อบต.ย่านรี	สามเงา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ตำแหน่งว่างเดิม	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๒๘	อบต.ย่านรี	สามเงา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ตำแหน่งว่างเดิม	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๒๙	อบต.ย่านรี	สามเงา	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑ มิ.ย. ๖๖	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๐	อบต.รวมไทยพัฒนา	พบพระ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ ม.ค. ๕๙	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๑	อบต.รวมไทยพัฒนา	พบพระ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๓ เม.ย. ๖๖	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๒	อบต.วังจันทร์	สามเงา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑ ต.ค. ๖๓	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๓	อบต.วังจันทร์	สามเงา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ ม.ค. ๕๙	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๔	อบต.วังจันทร์	สามเงา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑ ม.ค. ๕๙	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๕	อบต.วังจันทร์	สามเงา	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๗ ส.ค. ๖๓	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๖	อบต.วังจันทร์	สามเงา	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑ ม.ค. ๖๖	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๗	อบต.วังประจบ	เมืองตาก	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ พ.ค. ๔๙	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๘	อบต.วังประจบ	เมืองตาก	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๔ ม.ค. ๖๑	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๓๙	อบต.วังประจบ	เมืองตาก	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๑๖-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	๑ ส.ค. ๖๕	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๐	อบต.วังหมัน	สามเงา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑ ต.ค. ๖๔	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๑	อบต.วังหมัน	สามเงา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๒ ต.ค. ๕๗	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๒	อบต.วังหมัน	สามเงา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑ ธ.ค. ๕๙	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๓	อบต.วังหิน	เมืองตาก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑ มิ.ย. ๖๖	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๔	อบต.วังหิน	เมืองตาก	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๓ ก.ค. ๖๖	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๕	อบต.วาเล่ย์	พบพระ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๒ พ.ค. ๖๕	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๖	อบต.วาเล่ย์	พบพระ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ ต.ค. ๕๘	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๗	อบต.วาเล่ย์	พบพระ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๒ ต.ค. ๕๘	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๘	อบต.วาเล่ย์	พบพระ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	นักบริหารสถานศึกษา	-	๑๖-๓-๐๘-๕๕๐๐-๖๐๓	๓ ต.ค. ๕๘	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๔๙	อบต.สมอโคน	บ้านตาก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๑๖๓๐๐๑๑๐๑๐๐๑	๑ ต.ค. ๖๔	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๕๐	อบต.สมอโคน	บ้านตาก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑๖๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	๑ ต.ค. ๖๔	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๕๑	อบต.สมอโคน	บ้านตาก	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ ต.ค. ๖๔	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๕๒	อบต.สามเงา	สามเงา	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๒ พ.ค. ๖๕	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๕๓	อบต.สามเงา	สามเงา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑ ม.ค. ๕๙	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๕๔	อบต.สามเงา	สามเงา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ ม.ค. ๕๙	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๕๕	อบต.สามเงา	สามเงา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑ ม.ค. ๕๙	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ
๑๕๖	อบต.สามหมื่น	แม่ระมาด	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑ พ.ย. ๖๕	รับโอน	๑	รับทราบ
๑๕๗	อบต.สามหมื่น	แม่ระมาด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑ ก.พ. ๖๒	ก.อบต.สรรหา	๑	รับทราบ

มติครั้งที่ 1/66 เห็นชอบเมื่อ 2566

บัญชีขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

(ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดตาก ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖)

อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

อปท.	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่) (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	เหตุผลความจำเป็น	แผนพัฒนาบุคลากร	ค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐	ความเห็นอนุฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดตาก
๑. อบต.ตลุกกลางทุ่ง	<u>๑. สำนักปลัด</u> จำนวน ๑๐ อัตรา <u>๒. กองคลัง</u> จำนวน ๖ อัตรา <u>๓. กองช่าง</u> จำนวน ๕ อัตรา <u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> จำนวน ๓ อัตรา <u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> จำนวน ๕ อัตรา <u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> จำนวน ๒ อัตรา <u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> จำนวน ๑ อัตรา	<u>๑. สำนักปลัด</u> คงเดิม จำนวน ๑๐ อัตรา <u>๒. กองคลัง</u> คงเดิม จำนวน ๖ อัตรา <u>๓. กองช่าง</u> คงเดิม จำนวน ๕ อัตรา <u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> คงเดิม จำนวน ๓ อัตรา <u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> เพิ่ม ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวม ๖ อัตรา <u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> คงเดิม จำนวน ๒ อัตรา <u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> คงเดิม จำนวน ๑ อัตรา	เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตลุกกลางทุ่ง	✓	รวมเงินอุดหนุนฯ - ปี ๖๗ = ๓๑.๘๓ % - ปี ๖๘ = ๓๑.๒๒ % - ปี ๖๙ = ๓๐.๕๙ %	เห็นควร	เห็นชอบ

ก.อบต.จังหวัดตาก
มติครั้งที่ 9/66
เห็นชอบเมื่อ 28 ก.ย. 2566

อปท.	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่) (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	เหตุผลความจำเป็น	แผนพัฒนาบุคลากร	ค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐	ความเห็นอนุฯ	มติ ก.อบต.จังหวัดตาก
๓. อบต.สามเงา	<u>๑. สำนักปลัด</u> จำนวน ๘ อัตรา <u>๒. กองคลัง</u> จำนวน ๔ อัตรา <u>๓. กองช่าง</u> จำนวน ๕ อัตรา <u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> จำนวน ๓ อัตรา <u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> จำนวน ๘ อัตรา <u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> จำนวน ๔ อัตรา <u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> จำนวน ๑ อัตรา	<u>๑. สำนักปลัด</u> คงเดิม จำนวน ๘ อัตรา <u>๒. กองคลัง</u> คงเดิม จำนวน ๔ อัตรา <u>๓. กองช่าง</u> คงเดิม จำนวน ๕ อัตรา <u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> คงเดิม จำนวน ๓ อัตรา <u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> เพิ่ม ๒ อัตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวม ๑๐ อัตรา <u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> คงเดิม จำนวน ๔ อัตรา <u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> คงเดิม จำนวน ๑ อัตรา	เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - บ้านสามเงา หมู่ ๒ - บ้านบ้านป่ายางใหม่ หมู่ ๗	✓	รวมเงินอุดหนุนฯ - ปี ๖๗ = ๓๖.๙๗ % - ปี ๖๘ = ๓๘.๖๘ % - ปี ๖๙ = ๓๙.๔๗ %	เห็นควร	เห็นชอบ
๔. อบต.ยกกระบัตร	**๑.สำนักปลัด** จำนวน ๑๙ อัตรา	**๑.สำนักปลัด** **เพิ่ม ๑๔ อัตรา ดังนี้** พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา **ยุบเลิก ๑ อัตรา ดังนี้** ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา (เกษียณอายุ ๑ ต.ค. ๖๗) **รวมเป็นจำนวน ๓๒ อัตรา**		✓	**รวมเงินอุดหนุนฯ** - ปี ๒๕๖๗ = ๓๐.๔๑ % - ปี ๒๕๖๘ =๓๓.๐๐ % - ปี ๒๕๖๙= ๓๔.๘๖ %	เห็นควร	เห็นชอบ

ก.อบต.จังหวัดตาก
มติครั้งที่ 9/66
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2566