

-ฉบับ อบท.-



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน  
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน



## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙



\*\*\*\*\*

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน  
\*\*\*\*\*

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนต้นทุนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต, และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต, และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต, และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต, และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต, และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ขนาด ๓ ขนาด ได้แก่ สามัญ สามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ และข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ โดยได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ดำเนินการวางแผนการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย คสช. หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑๐ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เพื่อให้ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่อยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ใน

กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวมอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อน

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๙ อยู่ในเขตพื้นที่ปกครองของอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๘ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลลำดวน ๑๑,๔๙๒ คน ชาย ๕,๗๕๕ คน หญิง ๕,๗๓๗ คน จำนวน ๒,๙๓๐ ครัวเรือน (ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓) มีเนื้อที่ประมาณ ๑๐๓.๐๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๔,๔๒๖ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีความลาดชันเล็กน้อย ในบางพื้นที่ เมื่อถึงฤดูฝนน้ำจะไหลท่วมไร่นาของราษฎรเนื่องจากติดลำน้ำชี ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และร้อยละ ๑๐ ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น ค้าขาย รับจ้าง รับราชการ ฯลฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ จึงนำปัญหาที่ได้รับจากประชาชน ส่วนราชการอื่นในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาวิเคราะห์ เพื่อระบุสภาพปัญหาให้ชัดเจน เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนชำรุด ทรุดโทรมเสื่อมสภาพไม่สามารถสัญจรได้สะดวก
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
- การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน
- โคมไฟส่องสว่างตามเสาไฟฟ้าตามถนนในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ไม่มีระบบการระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ปัญหาการขุดดิน ถมดินภายในหมู่บ้าน
- ราษฎรขาดแหล่งน้ำสะอาดสำหรับบริโภคในฤดูแล้ง
- ไม่มีระบบน้ำประปาใช้ครบทุกหมู่บ้าน

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราษฎรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน ดอกเบี้ยต่ำ
- ราษฎรไม่มีรายได้ ภายหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตร
- ราษฎรไม่มีความรู้ด้านอาชีพหัตถกรรม
- เกษตรกรส่วนใหญ่ทำนาได้เพียงปีละ ๑ ครั้ง
- ราษฎรไม่มีอาชีพอื่นเสริมนอกเหนือจากอาชีพทางการเกษตร
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

##### ๓. ด้านสังคม – การศึกษา

- ราษฎรขาดแหล่งศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ
- ราษฎรขาดการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เพื่ออำนาจในการต่อรอง
- เยาวชน มีสถานที่และอุปกรณ์การเล่นกีฬาไม่เพียงพอ
- เยาวชน และประชาชนขาดจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี
- ปัญหาเยาวชนมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น การทำแท้ง การติดโรคทางเพศสัมพันธ์ ความเป็ยงเบนทางเพศหรือรักร่วมเพศ
- ปัญหาเยาวชนกับยาเสพติด
- ปัญหาความเสื่อมโทรมทางด้านจิตใจและศีลธรรม
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



## ๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย
- ปัญหาการซื้อสิทธิ ขายเสียงในการเลือกตั้งทุกระดับ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกระดับ
- ปัญหาการทุจริตของนักการเมือง

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาป่าไม้ถูกราษฎรบุกรุก ตัดไม้ ทำลายป่า
- ปัญหาราษฎรบุกรุก ยึดครองที่ดินสาธารณะเป็นที่ดินส่วนตัว



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย คสช. และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดตามยุทธศาสตร์ได้ ๔ ด้าน และแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.๑.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้บ้านเมืองน่าอยู่

จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกัน ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการ ๓. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. มีการจัดแบ่งพื้นที่/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	๑. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายล่าช้า ๒. บุคลากรบางส่วนไม่มีความรู้ตรงกับงานและขาดความแม่นยำ ๓. บุคลากรไม่ได้รับฝึกอบรม ๔. การใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง

โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ประชาชนได้รับบริการจาก อบต. อย่างรวดเร็วและเต็มที่ ๒. หน่วยงานอื่นให้ความร่วมมือในการดำเนินการ	๑. ระเบียบข้อบังคับไม่ชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ๒. ระเบียบบางข้อไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ เฉพาะด้าน ๒. บุคลากรและเยาวชนได้รับการพัฒนาทักษะเหมาะสมทุกด้าน ๓. มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ/ยึดเหนี่ยวจิตใจ ๔. มีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการ	๑. บุคลากร/เยาวชน ไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ ๒. บุคลากร/เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรม ๓. ขาดบุคลากรที่มีความทักษะและความชำนาญ ๔. ไม่มีการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดความสมบูรณ์

โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. รวมถึงสานประเพณีสำคัญของท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมปราชญ์ชาวบ้าน ๓. ประชาชนมีสถานที่ออกกำลังกาย	๑. คนรุ่นหลังไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรม ๒. มีข้อจำกัดคุณสมบัติของผู้สืบทอด ๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการออกกำลังกายและไม่ดูแลสุขภาพ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเกษตรและอุตสาหกรรม

จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรม ๒. ส่งเสริมการตั้งกลุ่มอาชีพ ๓. ตั้งระเบียบข้อบังคับ อำนาจหน้าที่ส่งเสริมการดำเนินงานกิจกรรม ทางด้านการประกอบอาชีพ ๔. มีถนนในการคมนาคม การสัญจร ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๕. มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ๖. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ ๗. มีน้ำในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด พัฒนาได้ไม่ทั่วถึง ๒. กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งและไม่ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ๓. ถนนที่ใช้สัญจรไปมาส่วนใหญ่เป็นหลุมเป็นบ่อ และมีฝุ่นละอองเยอะ ๔. อำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจนในการบริหารงาน ๖. ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของ อบต.

โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และการถ่ายโอนสินค้าภาคเกษตรและอุตสาหกรรม ๒. ประชาชนได้รับการบริการจาก อบต.อย่างรวดเร็วและเต็มที่	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด พัฒนาได้ไม่ทั่วถึง ๒. ภาระหน้าที่มีมาก แต่ขาดแคลนบุคลากรที่ชำนาญการนั้นๆ ๓. มีวัสดุอุปกรณ์ไม่ครบทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ เฉพาะด้าน ๒. บุคลากรและเยาวชนได้รับการพัฒนาทักษะเหมาะสมทุกด้าน ๓. มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ/ยึดเหนี่ยวจิตใจ ๔. มีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการ	๑. บุคลากร/เยาวชน ไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ ๒. บุคลากร/เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรม ๓. ขาดบุคลากรที่มีความทักษะและความชำนาญ ๔. ไม่มีการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดความสมบูรณ์

โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. รวมสี่สานประเพณีสำคัญของท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมประชาชนชาวบ้าน ๓. ประชาชนมีสถานที่ออกกำลังกาย	๑. คนรุ่นหลังไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรม ๒. มีข้อจำกัดคุณสมบัติของผู้สืบทอด ๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการออกกำลังกายและไม่ดูแลสุขภาพ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเกษตรและอุตสาหกรรม

จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรม ๒. ส่งเสริมการตั้งกลุ่มอาชีพ ๓. ตั้งระเบียบข้อบังคับ อำนาจหน้าที่ส่งเสริมการดำเนินงานกิจกรรม ทางด้านการประกอบอาชีพ ๔. มีถนนในการคมนาคม การสัญจร ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๕. มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ๖. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ ๗. มีน้ำในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด พัฒนาได้ไม่ทั่วถึง ๒. กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งและไม่ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ๓. ถนนที่ใช้สัญจรไปมาส่วนใหญ่เป็นหลุมเป็นบ่อ และมีฝุ่นละอองเยอะ ๔. อำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจนในการบริหารงาน ๖. ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของ อบต.

โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และการถ่ายโอนสินค้าภาคเกษตรและอุตสาหกรรม ๒. ประชาชนได้รับการบริการจาก อบต.อย่างรวดเร็วและเต็มที่	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด พัฒนาได้ไม่ทั่วถึง ๒. ภาระหน้าที่มีมาก แต่ขาดแคลนบุคลากรที่ชำนาญการนั้นๆ ๓. มีวัสดุอุปกรณ์ไม่ครบทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ

จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกัน ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน ๓. มีการบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. มีการจัดแบ่งพื้นที่/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	๑. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายล่าช้า ๒. บุคลากรบางส่วนไม่มีความรู้ตรงกับงานและขาดความแม่นยำ ๓. บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรม ๔. การใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง

โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ประชาชนได้รับการบริการจาก อบต.อย่างรวดเร็วและเต็มที่ ๒. หน่วยงานอื่นให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่างๆ	๑. ระเบียบข้อบังคับไม่ชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ๒. ระเบียบบางข้อ ไม่เอื้อกับการบริหารงาน ๓. บุคลากรไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับที่วางไว้

## ๕.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์แล้วแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน

## ๕.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

## ๕.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒) )
- การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) )
- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖) )
- ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔) )
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕) )
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) )
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) )
- การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) )
- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) )

## ๕.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) )
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘ (๘) )

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕) )
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) )
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗) )
- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) )
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐) )

๕.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗) )
- การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙) )
- กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑) )
- การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) )

๕.๒.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗) )
- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) )
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) )

๕.๒.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕) )
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) )
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) )

๕.๒.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ  
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น
- การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้นำยุทธศาสตร์แห่งชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีวิสัยทัศน์ “ตำบลแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ มีเศรษฐกิจที่ดี อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม” โดยมีการตั้งยุทธศาสตร์ไว้ ๔ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้บ้านเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเกษตรและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการตามความจำเป็นเร่งด่วน ดังต่อไปนี้

### ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) การส่งเสริมการศึกษา
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

### ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หรือส่วนราชการอื่น



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ครู ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ครู (คน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖	๒	๒๐	-	
๒	กองคลัง	๗	-	๔	-	
๓	กองช่าง	๓	-	๘	-	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	๓	๔	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	

ตารางเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ ที่	ชื่อ อบท.	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.ลำตวน	๒๓	๒	๓๔	
๒	อบต.ห้วยสำราญ	๓๗	๒	๒๕	
๓	อบต.ชุมแสง	๒๘	๓	๒๑	




## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและใน ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วน ตำบลลำตวน พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานป้องกัน</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานป้องกัน</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul>	
<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและนิติกรรมที่ดิน</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและนิติกรรมที่ดิน</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานวางแผนและสถิติ</p> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>- งานกิจการศาสนา</p> <p>- งานส่งเสริมประเพณี</p> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <p>- งานศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์</p>	<p>- งานวางแผนและสถิติ</p> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>- งานกิจการศาสนา</p> <p>- งานส่งเสริมประเพณี</p> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <p>- งานศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์</p>	
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ</p>	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวขาวจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักจัดการงานทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักทรัพยากรบุคคล) จำนวน ๑ อัตรา



- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักพัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.เจ้าพนักงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑๓ อัตรา

## (๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักวิชาการคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักจัดการงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) จำนวน ๑ อัตรา

## (๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักจัดการงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นายช่างโยธา) จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.เจ้าพนักงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนงานเครื่องสูบน้ำ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานเครื่องสูบน้ำ) จำนวน ๓ อัตรา

## (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๓ อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

## (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

## เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด อบต.	งานบริหารทั่วไป	๕	๑	๓	๒
	งานนโยบายและแผน	๑	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๕
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	-	๑	๖
	งานสวัสดิการสังคม	๒	-	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๒	-	๒	-
	งานบัญชี	๑	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง ,งานออกแบบและควบคุมอาคาร ,งานผังเมือง ,งานประสานสาธารณูปโภค	๒	-	๑	๓
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา ,งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , งานกิจการโรงเรียน	๘	-	๓	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ	๑	-	-	-

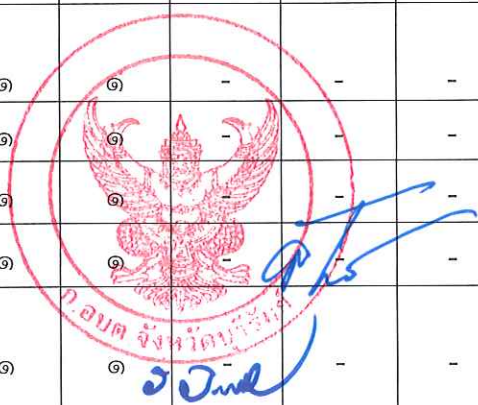
เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรา กำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

# -ฉบับ อบต.-

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมาย เหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับ จัดสรร อัตรา จาก สธ.
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับ จัดสรร อัตราจาก สธ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบ อุดหนุน ๑ อัตรา งบ อบต. ๒ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-	

# -ฉบับ อบท.-

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงานเครื่องสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



# -ฉบับ อบต.-

๑๙

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๒,๖๒๐	๕๑๑,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๘,๔๔๐	๑๘,๕๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำควน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒๑ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๕๐	๓๖๘,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๒๘,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	นิติกร ปก./ชก.	๑	๒๘,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๓๐,๗๕๐	๓๖๘,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑๔,๓๑๐	๑๗๑,๓๒๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๐๐	๙,๐๐๐
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๑๒	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑๖,๙๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๑๓	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๑๔	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>							
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๘,๘๒๐	๒๒๕,๘๔๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐
๑๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๙,๕๖๐	๒๓๔,๗๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐
๑๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๕๖๐	๒๓๔,๗๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๓๒๐	๑๔๗,๘๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๔	คนงานทั่วไป	๑๓	๙,๐๐๐	๑,๔๐๔,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง) ระดับต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑๙,๔๑๐	๒๓๒,๙๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๙,๙๕๐	๒๓๙,๒๘๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๓) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๙,๗๕๐	๒๓๖,๘๘๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๕,๐๓๐	๑๘๐,๓๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๔๖๐	๑๖๑,๕๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑๒,๖๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๙	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๕ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครู	๔	-	-	-	-	-
๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๓๕๐	๑๔๘,๒๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๑๖๐	๑๔๕,๙๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๔๐

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

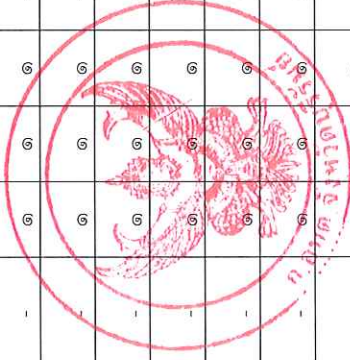
ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้ คิดจาก ข้อบัญญัติปี ๒๕๖๓ ที่ ๖๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๗๑,๑๓๗,๕๐๐	๗๔,๖๙๔,๓๗๕	๗๘,๔๒๙,๐๙๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่าง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		การกระจายค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐ ๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		

สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)

๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔	นักจัดการทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ว่างเต็ม
๘	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ว่างเต็ม
๙	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ว่างเต็ม
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	







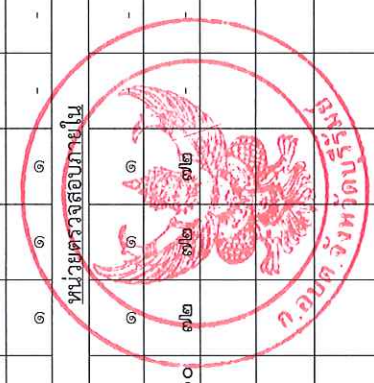
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแทนที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>															
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๕๕,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๑๓,๒๔๐	๔๒๖,๓๒๐	๕๓๙,๕๒๐	๕๓๙,๕๒๐	
๓๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม	
๔๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๔๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๒๓๖,๘๘๐	-	๑	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๕๖,๖๔๐	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๘๐,๓๖๐	-	๑	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๑๖๐	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๔๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑๕๑,๙๒๐	-	๑	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๑,๐๐๐	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>															
๔๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>															
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๒๔,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๙๓,๓๒๐	๕๐๖,๖๔๐	
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม





ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		การกระจายค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่าจรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ตำแหน่ง (๒)		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง</b>															
๔๙	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๕๐	ครู	-	๓	-	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจาะ</b>															
๕๑	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๕๒	ครู	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๔๘,๒๐๐	-	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๓,๖๔๐	๓๐,๑๒๐	อุดหนุน+ งบท้องถิ่น
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๑๖,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	๔,๖๘๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	งบท้องถิ่น
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๔๕,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	งบท้องถิ่น
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>															
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๔)	รวม		๗๒	๑๔,๗๘๐,๗๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๗๒	๗๒	-	-	๕๕๕,๘๒๐	๕๗๕,๒๖๐	๑๖,๐๘๕,๕๒๐	๑๖,๐๘๕,๘๘๐	๑๖,๕๗๐,๘๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี														

หมายเหตุ \* สำหรับตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก การสรรหากำหนดตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

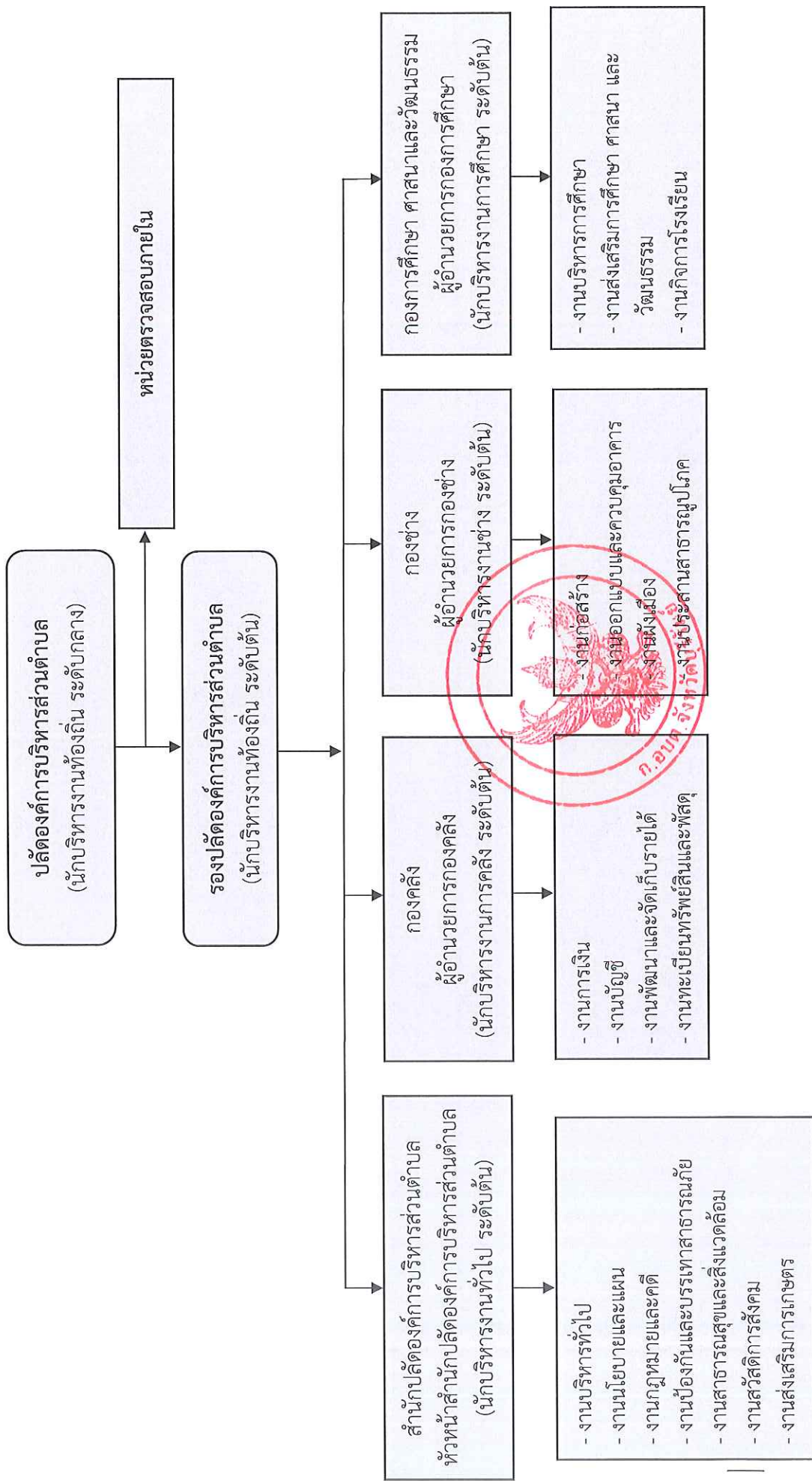


- หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๒๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่าย ดังนี้
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๖๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท = (๖๗,๗๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๖๗,๗๕๐,๐๐๐ = ๗๑,๑๓๗,๕๐๐ บาท
  - สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔  
สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๑,๑๓๗,๕๐๐ บาท = (๗๑,๑๓๗,๕๐๐ X ๕%) + ๗๑,๑๓๗,๕๐๐ = ๗๔,๖๗๔,๓๗๕ บาท
  - สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕  
สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๗๔,๖๗๔,๓๗๕ บาท = (๗๔,๖๗๔,๓๗๕ X ๕%) + ๗๔,๖๗๔,๓๗๕ = ๗๘,๒๑๑,๒๕๖ บาท
- : ข้าราชการโยน ลูกจ้างประจำโยน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อผู้ดูแลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับจำนวนในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับสัดส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. ส่วนที่สุດ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตั้งหน่วยงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง

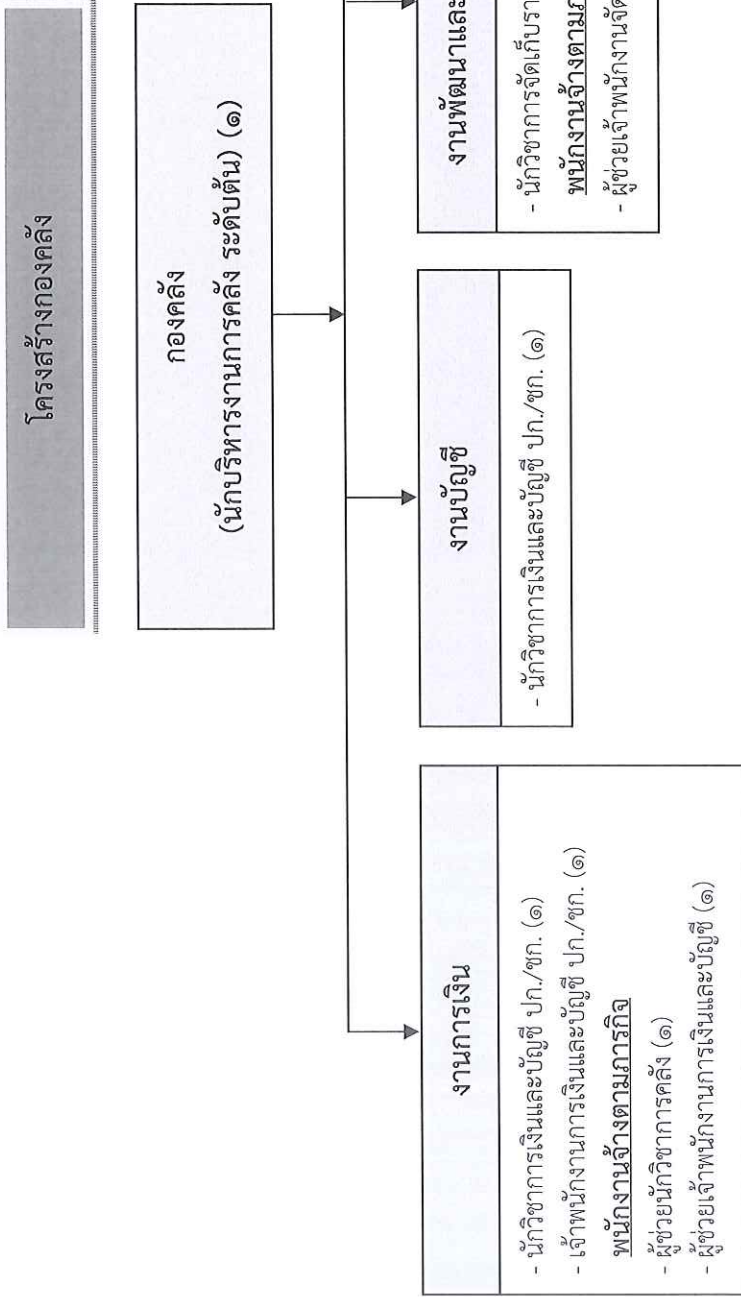


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

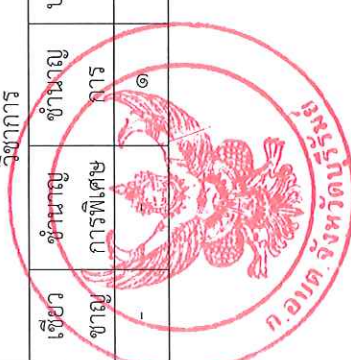
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำदान







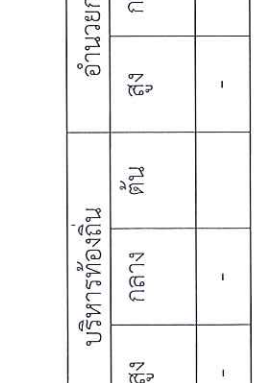
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนวยความสะดวก		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	-	๔	-



**โครงสร้างกองช่าง**

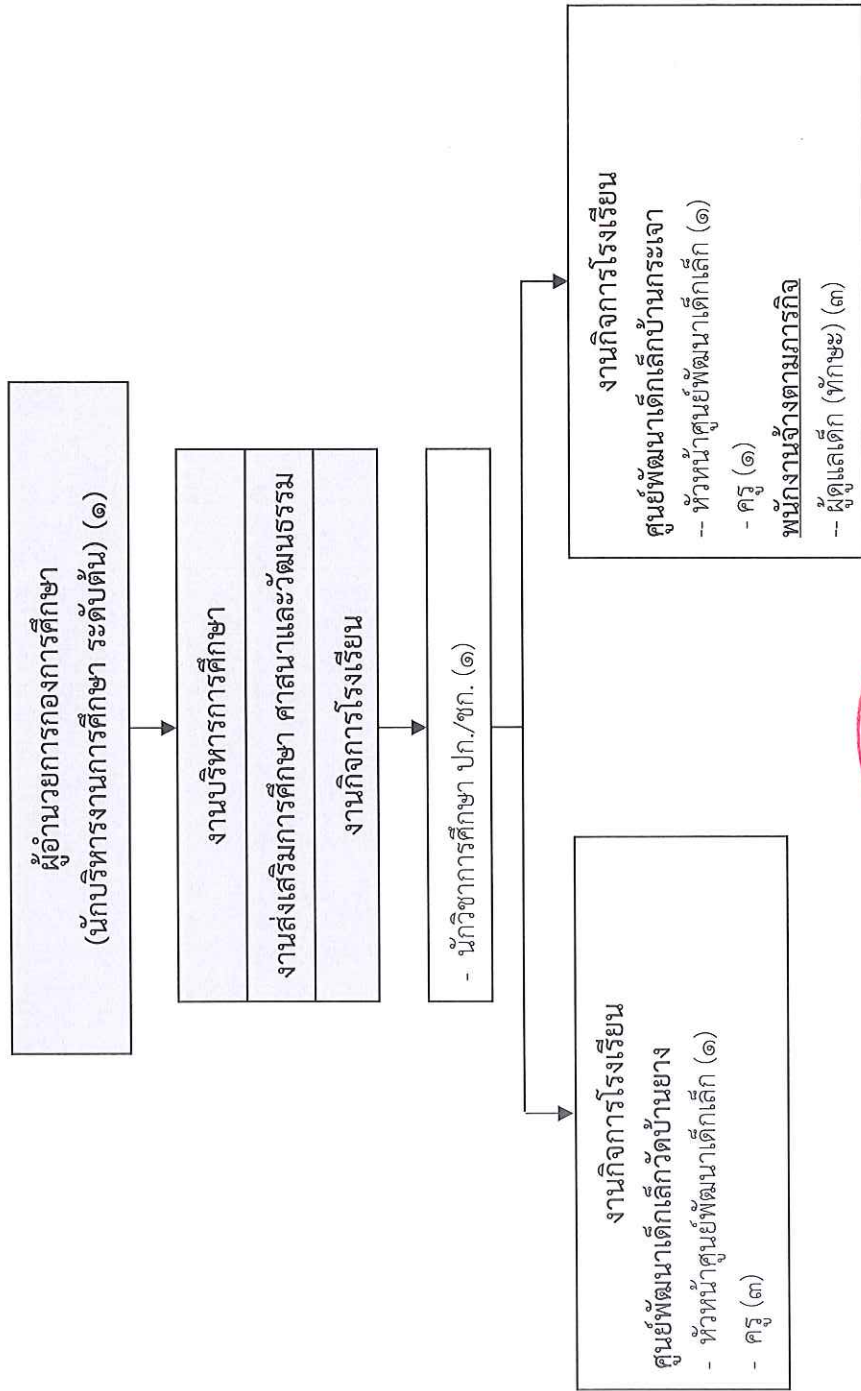
**ผู้อำนวยการกองช่าง**  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานประสานสาธารณูปโภค
  - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
  - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
  - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
  - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒)
  - คนงานเครื่องสูบน้ำ (๑)
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
  - คนงานเครื่องสูบน้ำ (๓)



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	จำนวน งาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๕	๓

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-

ระดับ	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๒	๔	-

- หมายเหตุ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจำนวน ๒ อัตรา การสรรหาคำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ดังกล่าว ให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรหาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว





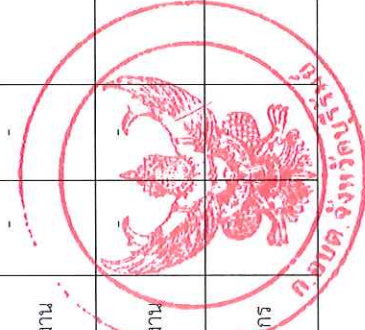


๑๑. ป้ายชี้แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

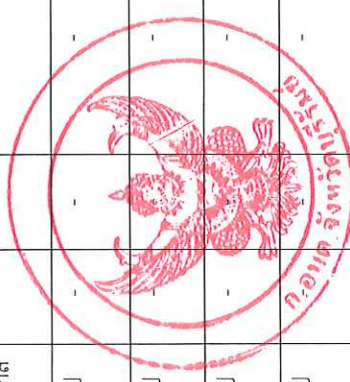
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน
๑	นางสาววรรณมาศ ปรัชญพฤทธิ์	ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๕๑๑,๕๕๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๖๗๙,๕๕๐
๒	เจ้าเอกราชเบตร์ ศรีคุณ	ร.ม. รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๕๑๒,๐๘๐
ลำปางปลัด อบต. (๑๑)														
๓	นางวัชร ประเสริฐสวัสดิ์	ค.บ. วิทยาศาสตร์	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙,๕๘๐	-	-	๕๑๑,๕๘๐
๔	นางสาวอนัญญา ชินนาค	บัญชีบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงาน ทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงาน ทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๕,๐๕๐	-	-	๒๘๖,๐๕๐
๕	นายสุธรรม ทัพหิรันดร	ร.ป.ม. รัฐประศาสน ศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	วิชาการ บุคคล	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๑,๕๕๐	-	-	๒๘๖,๕๕๐
๖	นายชาญชัย ส้ารวมจิต	ศิลปศาสตร บัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๖๗๖,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๘	นางสาวกมล ใสไม้	ค.บ.คอมพิวติ้ง	๒๗-๓๐-๑๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นัก ประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐-๑๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นัก ประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	
๙	(ว่าง)	-	๒๗-๓๐-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ เกษตร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๗-๓๐-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ เกษตร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นางสาวชฎิกานต์ ยอดสุรินทร์	ค.บ.สุขศึกษา	๒๗-๓๐-๑๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓๐-๑๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	
๑๑	นางสาวปรารถนา กุดชัยภูมิ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๒๗-๓๐-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓๐-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	
๑๒	นางพัชรินทร์ สีทอง	ร.ป.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๒๗-๓๐-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๕๓,๘๘๐	-	-	
๑๓	(ว่าง)	-	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งาน ธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งาน ธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นางสาวใหม่ วงษ์ศรี	ร.ป.บ. (การปกครอง)	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งาน ธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งาน ธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๓๑,๗๒๐	-	-	
๑๕	(ว่าง)	-	๒๗-๓๐-๑๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓๐-๑๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล (ว่าง)	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๖		-	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>														
๑๗	นางธนภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์	ร.บ.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	-	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	
๑๘	นายราชน ทองน้ำ	ร.บ.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	-	นักจัดการ งานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	นักจัดการ งานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๕๘,๐๐๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๑๙	นางสาวเสาวลักษณ์ พะนิรัมย์ย์	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย นักจัดการงาน ทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วย นักจัดการงาน ทั่วไป	-	-	๒๒๕,๘๔๐	-	-	
๒๐	นายจิตตรงค์ อะทอยรัมย์ย์	ร.บ.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	-	ผู้ช่วย นักจัดการงาน ทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วย นักจัดการงาน ทั่วไป	-	-	๒๓๔,๗๒๐	-	-	
๒๑	นางสาวลลิตา รอดเมือง	บ.บ.บ.บริหาร ทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วย นักทรัพยากร บุคคล	-	-	-	ผู้ช่วย นักทรัพยากร บุคคล	-	-	๒๓๔,๗๒๐	-	-	



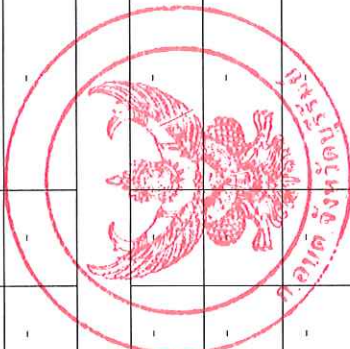
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
๒๒	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นายกิ่งวาน ฉนวนวุฒิพงษ์	บ.บ. การเงิน และการธนาคาร	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๔	นายสุเกียรติ นະคะรัมย์	ม.๖	-	พนักงาน ข้าราชการ	-	-	พนักงาน ข้าราชการ	-	-	๑๙๗,๘๕๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๒๕	นางมล กัลลังรัมย์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นายคำสิงห์ นະลอยรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นายสุชาญ กัลลังรัมย์	ม.๖	-	พนักงาน ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงาน ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	นายสุรศักดิ์ อะมินรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	นายศุภชัย สติภา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นายบุญส่ง พะนิรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	นายกิตติกร กัลลังรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	นายอุดม ยืนยง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นางสาวแหวนเพชร พะไธรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๔	นายบัญชา นระนรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๕	นายจักรกฤษณ์ ทนวนรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๖	นายตาม บุญล้ำ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๗	นายนิยม ลายยศ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๘			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองคลัง (๐๔)</b>														
๓๙	นางรำไพพรรณ เฉิดฉาย	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ชำนาญ การ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ชำนาญ การ ท้องถิ่น	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๔๐	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔๑	นางสาวจิราพร ทนวนรัมย์	บธ.บ. การบัญชี	๒๗-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	
๔๒	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน
๔๓	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๗๗,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๔	นายสมศักดิ์ แสนดี	ปวส.เทคนิค การผลิต	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๓๒,๗๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔๕	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๔๗,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างภาครัฐ</b>														
๔๖	นางสาวธนพรช์ อินเทศ	บธ.บ.การตลาด	-	ผู้ช่วยนักวิชา การคลัง	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชา การคลัง	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายสุทิศ ทองคำสุก (รัฐประศาสน ศาสตร์)	ร.บ.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป	-	-	๒๓๖,๘๘๐	-	-	
๔๘	นางสาวกนกกาญจน์ โทรัมย์	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	๑๓๐,๐๘๐	-	๒๔,๐๐๐	
๔๙	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	๑๓๐,๐๘๐	-	-	ว่างเดิม
<b>กองช่าง (๐๕)</b>														
๕๐	นายสุเทพ ประเสริฐศรีสิทธิ์	ร.ม.รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหาร งานช่าง)	อำนาจ ท้องถิ่น	ปง./ขง.	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหาร งานช่าง)	อำนาจ ท้องถิ่น	ปง./ขง.	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๑๕๘,๑๖๐
๕๑	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๗๗,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรออบัตรกำลังเดิม			กรออบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น /เงิน ค่าตอบแทน
๕๒	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๕-๔๓๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๓๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ														
๕๓	นายสหายันท์ แวงดี	ร.บ.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป	-	-	๒๓๖,๘๘๐	-	-	
๕๔	นายสุภาวุฒิ ประเสริฐสวัสดิ์	ปวส. สถาปัตยกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	-	๑๘๐,๓๖๐	-	-	
๕๕	นายวิศวกร คุณโน	ปวส. อุตสาหกรรม โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	
๕๖	นายอุทัย ทองออน	เทคโนโลยี สารสนเทศ	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๕๗	นายวีรวัฒน์ ไกรยา	ม.๖	-	คนงาน เครื่องสูบน้ำ	-	-	-	คนงาน เครื่องสูบน้ำ	-	-	๑๕๑,๕๒๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๘	นายอนนท เหมรัมย์	ม.๖	-	คนงาน เครื่องสูบน้ำ	-	-	-	คนงาน เครื่องสูบน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๙	นายสักริต เสามัน	ม.๖	-	คนงาน เครื่องสูบน้ำ	-	-	-	คนงาน เครื่องสูบน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๐	นายประเทือง วรรณจิตต์	ม.๖	-	คนงาน เครื่องสูบน้ำ	-	-	-	คนงาน เครื่องสูบน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)														
๖๑	นางสาวอริสา หบประดิษฐ์	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ชำนาญ การ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ชำนาญ การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๖๒	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง														
๖๓	(ว่าง)	-	-	หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรอัตรา จาก ส.ถ.
๖๔	นางสาวอัญชิสรา พะนิรัมย์	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๘	ครู	-	ช.ก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	-	ช.ก.	-	-	-	งบอุดหนุน
๖๕	นางสาวชิตชนก งามทวี	ค.บ.ปฐมวัย	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๙	ครู	-	ช.ก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	-	ช.ก.	-	-	-	งบอุดหนุน
๖๖	นางอารีรัตน์ เอกา	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	ครู	-	ป.ก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	-	ป.ก.	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา														
๖๗	(ว่าง)	-	-	หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรอัตรา จาก ส.ถ.
๖๘	นางสาวอภาพร ทองยอน	ค.บ.ปฐมวัย	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๑	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน





ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา													
๒๙	นางสาวณัฐวิษ สุขประจักษ์ทอง	คบ.ปฐมวัย	-	ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๘,๒๐๐	-	-	งบอุดหนุน+ งบสมทบ
๓๐	นางสาววารี พะนองรัมย์	นศ.บ.เทคโนโลยี สารสนเทศ	-	ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๕,๙๒๐	-	-	งบ อบต.
๓๑	นางสาวเพ็ญศรี นิรัมย์	ศต.บ. ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	งบ อบต.
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๓๒	-	-	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิทยาการ ปกครอง/ศส.	๒๗๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษา ความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มี ศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดวน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนเองกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ลาดวนเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงกาขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง ความซ้ำซ้อน ของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนจะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ



# เอกสารที่เกี่ยวข้อง





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

ที่ บร ๗๖๒๐๑/ ๗๗๖ วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

### เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๐๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

### ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามหนังสือสั่งการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด จึงขออนุมัติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| - นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น                     | เป็นประธานกรรมการ       |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น                    | เป็นคณะกรรมการ          |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                   | เป็นกรรมการ             |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ไม่เกิน ๒ คน                                       |                         |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการแต่งตั้ง

ส่วนราชการ

/ชื่อพิจารณา...  
รองนายก อบจ.บุรีรัมย์

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามคำสั่งที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาลงนามตามคำสั่งที่เสนอเรียนมาพร้อมบันทึกนี้

เรียน ปลัด อบต. ลำดวน/ผอ. กว  
- ปลัด อบต. ลำดวน  
เรียนว่าที่ ส่ง อบต. ลำดวน  
เรียนด้วย ส.ก. อบต. ลำดวน  
๓ ๘.๓.๖๓

(นางสาววรรณภาศ ปรัชญาฤทธิ์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน  
๓ ๘.๓.๖๓

๖๓๑๖๖ ๐๙  
(นายประสาน บรรจกรณ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน  
๓ ๘.๓.๖๓

(นายสุธรรม ทัพพินรินทร์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนภาคต้อง

(นายสุธรรม ทัพพินรินทร์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ที่ ๓๕๔/๒๕๖๓

เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๐๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘,๑๙,๒๐ และข้อ ๒๑ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑.๑ นายกองัดการบริหารส่วนตำบลลำตวน             | ประธานกรรมการ       |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน             | กรรมการ             |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน          | กรรมการ             |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง                         | กรรมการ             |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง                         | กรรมการ             |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา                     | กรรมการ             |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ                 | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่ดำเนินการกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสาน บรรจจรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน



นายสุธรรม ทิพย์มิตร  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ที่ บร ๗๖๒๐๑/๗๔๕ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๐๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง จึงขอเสนอให้กำหนดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันอังคารที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสุธรรม ทัพพนรินทร์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- เพื่อขอเสนอให้กำหนดการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

(นายประสพ บวรจรรย์)  
นักบริหารงานบุคคล ระดับชำนาญงาน  
๑๗ ส.ค.๖๓

(นางสาววรรณมาศ ประจัญญ์)  
ปลัดสำนัก อบ.นิตร์ส่วนตำบลลำตวน  
๗ ส.ค.๖๓

(นายประสพ บวรจรรย์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

๗ ส.ค.๖๓

อำนาจตุ้ม

นายสุธรรม ทัพพนรินทร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประสาน บรรจกรณ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววรรณมาศ ปรัชญพฤทธิ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน	กรรมการ		
๓	จำเอนกนุเบตร์ ศรีคุณ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน	กรรมการ		
๔	นางรำไพพรรณ เฉิดฉาย ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	นายสุเทพ ประเสริฐสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๖	นางสาวอริสรา ทบประดิษฐ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๗	นางวัชรีย์ ประเสริฐสวัสดิ์ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ เลขานุการ		
๘	นายสุธรรม ทัพพนรินทร์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

อำนาจถูกต้อง



นายสุธรรม ทัพพนรินทร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

\*\*\*\*\*

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณา

- การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

.....

.....

.....



ผู้อำนวยการ



นางอรุณพร ทวีพัฒน์  
ผู้อำนวยการบุคลากรปฏิบัติงาน

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์

วันอังคารที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

### ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายประสาน บรรจจรณ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววรรณมาศ ปรัชญพฤทธิ์	ปลัด อบต.ลำดวน	กรรมการ
๓. จำเอนกนฤเบศร์ ศรีคุณ	รองปลัด อบต.ลำดวน	กรรมการ
๔. นายสุเทพ ประเสริฐสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางรำไพพรรณ เฉ็ดฉาย	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวอริสรา ทบประดิษฐ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางวัชรีย์ ประเสริฐสวัสดิ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ลำดวน	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายสุธรรม ทัทพนันตร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มการประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายประสาน บรรจจรณ์ นายก อบต.ลำดวน ประธานกรรมการ เมื่อกรรมการเข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุม จึงขอเปิดการประชุมฯ ตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งต่อที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ ๑.๑ หนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๐๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวนจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ หนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๐๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนนายกต้อง

  
นายสุธรรม ทัทพนันตร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะต้องมียกประกอบของคณะกรรมการ โดยองค์ประกอบคณะกรรมการ จะประกอบไปด้วยดังนี้

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล                       | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                        | เป็นกรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                   | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
- ไม่เกิน ๒ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๓๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ส่วนขาดต้อง

  
นางอุจจรม ทิพนรินทร์  
ที่ปรึกษาการบุคคลปฏิบัติ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

ประธานฯ เชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการ ฯ ตามที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จะครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อน แผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนด ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่อง และมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไปนั้น ดังนั้นจึงแจ้งรายละเอียดอัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการกำหนดประเภทและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์จำนวน ๑๔๖ แห่ง จากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขฉบับเดิม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนได้ กำหนดเป็น ประเภทสามัญ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

- ๑.๑ สำนักปลัด อบต.
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. กรอบอัตรากำลัง ๗๒ อัตราดังนี้

- |                                 |                |
|---------------------------------|----------------|
| ๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๒๙ อัตรา |
| - มีคนครอง                      | จำนวน ๑๙ อัตรา |
| - กรอว่าง                       | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| ๒) ลูกจ้างประจำ                 | จำนวน ๒ อัตรา  |
| - มีคนครอง                      | จำนวน ๒ อัตรา  |
| - กรอว่าง                       | จำนวน - อัตรา  |



นายอนุธรรม ทิพย์อินทร์  
ที่ปรึกษากรบุคคลปฏิบัติกร

- ๔ -

๓) ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๔ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๔ อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน - อัตรา
๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๕ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๑๔ อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน ๑ อัตรา
๕) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๗ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๑๖ อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน ๑ อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๘

ประธาน ฯ

จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ

ที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -  
๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ประธาน ฯ

ในแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -  
๒๕๖๖ ผมขอมอบหมายให้ เลขานุการฯ เป็นผู้ชี้แจง เชิญครับ

เลขานุการ ฯ

กระผม ขอแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๐๐๒๓.๒/ว ก๓๐๒ ลงวันที่  
๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมายจัดตั้ง  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้  
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา  
อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ลำตวน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ  
ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบัน  
ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน  
ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตาม  
ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

ก. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

ชำนาญกุดดง



นางอุบลรัตน์ พิทยารัตน  
ผู้อำนวยการบุคคลปฏิบัติการ

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ก. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ข. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

ค. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประธานฯ

ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ มติที่ประชุมมีความคิดเห็นอย่างไรครับ

สำเนาถูกต้อง



นายสุธรรม ทิทธิวัฒน์

ผู้อำนวยการบุคลากรปฏิบัติราชการ



มติที่ประชุม

รับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๐๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยเคร่งครัด

ข้อมูลทั่วไปและสภาพปัญหาของพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

ประธาน ฯ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลลำดวนขอเชิญกรรมการที่รับผิดชอบ

ข้อมูลภาพประธานกรรมการรวมได้ให้ข้อมูล ครับ

หัวหน้าสำนักปลัด ฯ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการ ดิฉัน ขอแจ้งข้อมูลทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๙ อยู่ในเขตพื้นที่ปกครองของอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๘ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลลำดวน ๑๑,๔๙๒ คน ชาย ๕,๗๕๕ คน หญิง ๕,๗๓๗ คน จำนวน ๒,๙๓๐ ครัวเรือน (ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓) มีเนื้อที่ประมาณ ๑๐๓.๐๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๔,๔๒๖ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีความลาดชันเล็กน้อย ในบางพื้นที่ เมื่อถึงฤดูฝนน้ำจะไหลท่วมไร่นาของราษฎรเนื่องจากติดลำน้ำชี ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และร้อยละ ๑๐ ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น ค้าขาย รับจ้าง รับราชการ ฯลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ จึงนำปัญหาที่ได้รับจาก ประชาชน ส่วนราชการอื่นในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล มาวิเคราะห์ เพื่อระบุสภาพปัญหาให้ชัดเจน เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

ประธาน ฯ

กรณีนี้กระผมขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านที่เกี่ยวข้องได้สรุปสภาพปัญหาของพื้นที่ของตำบลลำดวนเพิ่มเติม ครับ

หัวหน้าสำนักปลัด ฯ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการ ดิฉัน ขอสรุปโดยรวมในสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนี้

๑ . โครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนชำรุด ทรุดโทรมเสื่อมสภาพไม่สามารถสัญจรได้สะดวก
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
- การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน
- โคมไฟส่องสว่างตามเสาไฟฟ้าตามถนนในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ไม่มีระบบการระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ปัญหาการขุดดิน ถมดินภายในหมู่บ้าน
- ราษฎรขาดแหล่งน้ำสะอาดสำหรับบริโภคในฤดูแล้ง
- ไม่มีระบบน้ำประปาใช้ครบทุกหมู่บ้าน

สำเนาถูกต้อง

  
นายสุธรรม หัตถะนิรันดร์  
นายกเทศมนตรีตำบลลำดวน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราษฎรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน ดอกเบี้ยต่ำ
- ราษฎรไม่มีรายได้ ภายหลังจากถูกเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตร
- ราษฎรไม่มีความรู้ด้านอาชีพหัตถกรรม
- เกษตรกรส่วนใหญ่ทำนาได้เพียงปีละ ๑ ครั้ง
- ราษฎรไม่มีอาชีพอื่นเสริมนอกเหนือจากอาชีพทางการเกษตร
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

- ราษฎรขาดแหล่งศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ
- ราษฎรขาดการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เพื่ออำนาจในการต่อรอง
- เยาวชน มีสถานที่และอุปกรณ์การเล่นกีฬาไม่เพียงพอ
- เยาวชน และประชาชนขาดจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี
- ปัญหาเยาวชนมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น การทำแท้ง การติดโรคทางเพศสัมพันธ์ ความเปื่อยเบนทางเพศหรือรักร่วมเพศ
- ปัญหาเยาวชนกับยาเสพติด
- ปัญหาความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจและศีลธรรม
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย
- ปัญหาการซื้อสิทธิ ขายเสียงในการเลือกตั้งทุกระดับ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกระดับ
- ปัญหาการทุจริตของนักการเมือง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาป่าไม้ถูกราษฎรบุกรุก ตัดไม้ ทำลายป่า
- ปัญหาราษฎรบุกรุก ยึดครองที่ดินสาธารณะเป็นที่ดินส่วนตัวตน

ประธาน ฯ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ประธาน ฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน และนโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อใช้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทย



มหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และนโยบายของฝ่ายบริหารจึงขอให้ผู้ที่รับผิดชอบได้ชี้แจงครับ

ปลัด อบต.

เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ ดิฉันขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพหุมิติชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์  
วิสัยทัศน์

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทร์พยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน  
สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

-ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลลาดวน

มีวิสัยทัศน์ “ตำบลแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ มีเศรษฐกิจที่ดี อนุรักษ์  
ประเพณีวัฒนธรรม” โดยมีการตั้งยุทธศาสตร์ไว้ ๔ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้บ้านเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเกษตรและอุตสาหกรรม

สำเนาถูกต้อง

นายสุธรรม ทักทิมจันทร์  
เจ้าพนักงานควบคุมปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ  
จัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ กำหนด  
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการตามความจำเป็นเร่งด่วน ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ  
ผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม  
อันดีของท้องถิ่น
๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น

ประธาน ฯ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประธาน ฯ ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังคนที่  
มีอยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังหรือความต้องการยุบ  
เลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการครับ

มีการวิเคราะห์ค่างาน ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๐๐	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๐๐	

อำนาจถูกต้อง

นายสุธรรม พัทธนรินทร์  
กษัตริย์ภาครบคุณปฏิบัติกร

หัวหน้าสำนักปลัดฯ เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างภายในสำนักปลัด ประกอบไปด้วย ๗ งาน ดังนี้

- ๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓ งานนโยบายและแผน
- ๔ งานกฎหมายและคดี
- ๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

มีการวิเคราะห์ค่างาน ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานบริหารงานทั่วไป		
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑.๐๐	
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑.๑๐	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑.๑๒	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑.๑๙	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒.๔๕	
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑.๒๒	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑.๑๘	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑.๒๙	
พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๖	
คนงานทั่วไป	๒	

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานนโยบายและแผนงาน		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑.๗๒	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑.๐๒	

สำเนาถูกต้อง

A A

นายสุธรรม ทิพนรินทร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติ

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานสวัสดิการสังคม		
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒.๔๑	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑.๒๐	

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานกฎหมายและคดี		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑.๕๙	

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานส่งเสริมการเกษตร		
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑.๒๐	

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑.๑๘	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๒๒	
คนงานทั่วไป	๖	

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข		
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑.๑๘	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑.๐๑	
นักจัดการงานทั่วไป	๑.๔๘	
คนงานทั่วไป	๖	

สำนักงานถูกต้อง

A A

นายสุธรรม ทิทธิรัตน์  
นักบริหารบุคคลปฏิบัติการ

ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๘ อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๖ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา  
กรอบว่าง ๕ อัตรา ได้แก่ นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ), นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/  
ชำนาญการ), เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)  
และเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/  
ชำนาญงาน) เป็นกรอบว่างเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จะดำเนินการสรรหาโดย  
การรับโอน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา อัตราว่าง  
๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา มีคนครอง ๑๓ อัตรา อัตรา  
อัตราว่าง ๑ อัตรา

ผอ.กองคลัง

เรียนท่านประธาน คณะกรรมการ ดิฉัน รักษาการผู้อำนวยการกองคลัง กองคลัง  
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ  
เอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง  
ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทาง  
การเงิน การจัดสรรเงินต่างๆการจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย  
ต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการ  
พัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่  
น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองคลัง  
ประกอบไปด้วย ๑ ฝ่าย ๖ งาน ดังนี้

๑ งานการเงิน

๒ งานบัญชี

๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีการวิเคราะห์ค่างาน ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานการเงิน		
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑.๐๐	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑.๔๘	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑.๗๓	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑.๐๘	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๐๕	

ส่วนาถูกต้อง

นายสุธรรม พันทวีจันทร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานบัญชี		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑.๓๗	

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑.๓๗	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑.๒๙	

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒.๓๕	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑.๒๖	

ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๗ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา  
กรอบว่าง ๔ อัตรา ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ), นักวิชาการ  
จัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ), เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/  
ชำนาญงาน), เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เป็นกรอบว่างเดิมองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลลำตวน จะดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา อัตราว่าง  
๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

- พนักงานจ้างทั่วไป ไม่มีอัตรากำลังคน

ผอ.กองช่าง

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ  
การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ  
วัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตาม  
ระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ  
ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ  
ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ  
ยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  
โครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบไปด้วย ๓ งาน ดังนี้

อำนาจถูกต้อง

นายสุธรรม พิภพจันทร์  
นักวิชาการปกครองปฏิบัติการ



- ๑ งานก่อสร้าง
- ๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑.๐๐	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓.๓๕	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒.๖๑	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑.๑๗	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๒๔	

ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา กรอบว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๒ อัตรา เป็นกรอบว่างเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีความประสงค์ที่จะสรรหาโดยวิธีรับโอน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

ผอ.กองการศึกษาฯ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองการศึกษา ฯ (มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายโครงสร้างภายในกองการศึกษาประกอบไปด้วย ๓ งาน ดังนี้

- ๑ งานบริหารการศึกษา
- ๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑.๐๐	
นักวิชาการศึกษา	๑.๑๗	

อัตราครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัย ต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน โดยแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

นายสุธรรม ทิพนินันต์  
นักบริหารการบุคคลปฏิบัติการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๔๒ คน เทียบอัตราส่วน ๑๐:๑ สามารถคิดจำนวนครูผู้ดูแลเด็ก ได้ ๔๒/๑๐ เท่ากับ ๒ เศษ จึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูส่วนตำบลได้ ๔ คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๓๗ คน เทียบอัตราส่วน ๑๐:๑ สามารถคิดจำนวนครูผู้ดูแลเด็ก ได้ ๓๗/๑๐ เท่ากับ ๗ เศษ จึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูส่วนตำบลได้ ๔ คน

ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เป็นกรอบว่างเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดวน มีความประสงค์ที่จะสรรหาโดยวิธีรับโอน

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา รอได้รับการจัดสรร ๒ อัตรา

- ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา ไม่มีกรอบว่าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ไม่มีกรอบว่าง

ปลัด อบต.

เรียนท่านประธาน คณะกรรมการ หน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับผิดชอบโครงสร้างภายในหน่วยงานตรวจสอบภายในประกอบไปด้วย ๑ งาน ดังนี้

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

อัตรากำลังคน ๑ อัตรา

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	หมายเหตุ
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑.	

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา

ประธาน ฯ

จากข้อมูลข้างต้น โดยสรุปไม่มีส่วนราชการใดที่ขอกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มในครั้งนี้อย่างกรรมการ โดยยังคงใช้กรอบอัตราตำแหน่งเดิมของแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังเดิมให้ครบก่อน และปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนที่ครองตำแหน่งในปัจจุบันให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมี คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

สำเนาถูกต้อง

นายสุธรรม หัตถพันธ์  
นักวิชาการปกครองปฏิบัติการ

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ประธาน ฯ ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ครับ

เลขานุการ ฯ เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่าย  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๓ มีรายได้ ๖๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕  
สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณและสำหรับ  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๕ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการ  
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๖๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท =  $(๖๗,๗๕๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๖๗,๗๕๐,๐๐๐ = ๗๑,๑๓๗,๕๐๐$  บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการ  
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๑,๑๓๗,๕๐๐ บาท =  $(๗๑,๑๓๗,๕๐๐ \times ๕\%) + ๗๑,๑๓๗,๕๐๐ = ๗๔,๖๙๔,๓๗๕$  บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการ  
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๗๔,๖๙๔,๓๗๕ บาท =  $(๗๔,๖๙๔,๓๗๕ \times ๕\%) + ๗๔,๖๙๔,๓๗๕ = ๗๘,๔๒๙,๐๙๔$  บาท

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับ  
งบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง  
แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ตามมาตรา ๓๕ (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับจำนวนในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดง  
จัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือ  
พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๑๕,๕๗๓,๙๐๐.๐๐ บาท **บาทถูกต้อง**

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % = ๒,๓๓๖,๐๘๕.๐๐ บาท

  
นายสุธรรม ทิวพันธ์นคร  
เจ้าพนักงานควบคุมปฏิบัติการ

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๗,๙๐๙,๙๘๕.๐๐ บาท  
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๕.๑๘ %

ประธาน ฯ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม  
มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประธาน ฯ จากข้อมูลที่ร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามหนังสือสั่งการ ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการ  
และเหตุผลวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สภาพปัญหา  
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภารกิจ อำนาจหน้าที่  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จะดำเนินการ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ  
อัตรากำลัง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีภาระค่าใช้จ่าย  
เกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่  
ตำแหน่งในส่วนราชการแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ  
คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผมขอมติที่ประชุม  
ครับ

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

#### แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตาครุภายใต้ภารกิจที่  
กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆอย่างเป็นระบบและ  
ต่อเนื่องทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ วิถีปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาด้าน  
จิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเพียบพร้อมไปด้วยความสามารถ มีคุณธรรมและ  
จริยธรรมจึงควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้างของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับ  
ราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนตาม  
หลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนดการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดย  
ผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม การพัฒนาเฉพาะด้านตามความเหมาะสมผู้บังคับบัญชามี  
หน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติคุณธรรมและจริยธรรม  
อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน  
ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ  
บริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สำเนาถูกต้อง

นายสุธรรม ทิพย์รัตนศรี  
ผู้อำนวยการบุคลากรปฏิบัติการ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุใน  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

ประธาน ฯ

ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และ  
ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ  
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือ  
ปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้อง  
ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เป็นผู้มี  
ศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดีใช้วิชาชีพรในการปฏิบัติ  
ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบมีทัศนคติที่ดี และพัฒนา  
ตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการ  
ทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปฏิบัติหน้าที่  
ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากคติปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลัง  
ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึง  
ประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้  
เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทาง  
ราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสียวิญญูชนจะพึง  
ปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเองปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มี  
น้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความ  
เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนประพฤติตนให้เป็นที่ยึดถือ  
ของบุคคลทั่วไป และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ  
หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประธาน ฯ

จากข้อมูลที่ร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามหนังสือสั่งการ ซึ่งประกอบไปด้วย  
หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภารกิจ  
อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ  
และกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี  
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและ  
การกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

อำนาจถูกต้อง

นายสุธรรม ทักทนต์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ท้องถิ่นและคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผมขอ  
มติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของ  
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับ  
ใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จะต้องดำเนินการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปิงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือจังหวัด  
บุรีรัมย์ ที่ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๐๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัด  
ระบบงาน
๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน
๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบ  
อัตรากำลัง

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา  
๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ  
๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือ  
พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน

และให้เลขานุการเป็นผู้สรุป การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง ๓  
ปี และภาระค่าใช้จ่าย รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เลขานุการ ฯ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง  
ที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้กำหนดตำแหน่งของ  
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่  
จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่  
โดยได้สรุป ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การ  
บริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

สำเนาถูกต้อง

  
นายสุธรรม ทวีพรนิรันดร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการ ตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการ ปฏิบัติงาน การก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน แผน งาน ด้าน วิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมนิยม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่น กีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบ หลักฐาน เอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุการเบิกจ่าย การ ลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

สำนักงานคูคดอจ



นายสุธรรม ทิพนรินทร์  
นักบริหารบุคคลปฏิบัติการ

สรุปโครงการการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวนอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๑. สำนักปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

สรุปกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๐๐
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๐๐
สำนักปลัด อบต.	
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑.๐๐
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑.๑๐ <i>นาคูกตง</i>

*นายสุธรรม หัตถพันธ์*  
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑.๑๒
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑.๑๙
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒.๔๕
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑.๒๒
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑.๑๘
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑.๒๙
พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๖
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑.๗๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑.๐๒
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒.๔๑
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑.๒๐
นิติกร (ปก./ชก.)	๑.๕๙
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑.๒๐
คนงานทั่วไป	๒
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑.๑๘
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๒๒
คนงานทั่วไป	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑.๑๘
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑.๐๑
นักจัดการงานทั่วไป	๑.๔๘
คนงานทั่วไป	๖
กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑.๐๐
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑.๔๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑.๗๓
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑.๐๘
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๐๕
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑.๓๗
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑.๓๗
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑.๒๙
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒.๓๕
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑.๒๖



๙ ๑

ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑.๐๐
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓.๓๕
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒.๖๑
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑.๑๗
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๒๔
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑.๐๐
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑.๒๐

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา)	๑
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา)	๕ (รอกการจัดสรร ๑ อัตรา)
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง)	๑
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง)	๑ (รอกการจัดสรร ๑ อัตรา)
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑.

#### ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ใช้ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖๗,๗๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๗๑,๑๓๗,๕๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๗๔,๖๙๔,๓๗๕
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๗๘,๔๒๙,๐๙๔

- ชำระราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

วิบูลย์ งาม

A A

นายสุธรรม พันธ์รินทร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๑๕,๕๗๓,๙๐๐.๐๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % = ๒,๓๓๖,๐๘๕.๐๐ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๗,๙๐๙,๙๘๕.๐๐ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๕.๑๘ %

การจัดทำบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด้านที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำบัญชีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตาครวนภายใต้ภารกิจที่กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕ ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ฯ ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมประธานกรรมการ ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย

ที่ประชุม ..... -ไม่มี- .....


ประธาน ฯ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย และให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตาครวน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

- ผมขอปิดการประชุมครับ -


อำนาจศักดิ์

  
นายสุธรรม ทัพพนันตร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) .....  ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นายสุธรรม ทัพพนิรันดร์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) .....  ..... ผู้ตรวจ/ทวนรายงานการประชุม  
(นายประสาน บรรจกรณ)   
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน ประธานกรรมการ

ส่วนงานลูกคอง  
  
นายสุธรรม ทัพพนิรันดร์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

