

-ฉบับ อบต.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน  
อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน  
อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์







ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

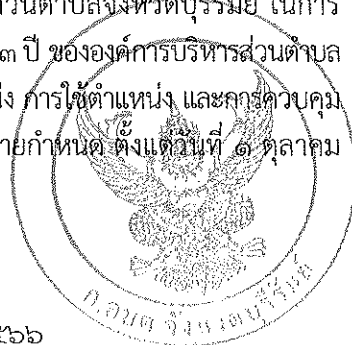
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสาน บรรจถรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน  
อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน  
อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์



## คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีผลการปฏิบัติงานและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน  
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๓๘
<b>ภาคผนวก</b>	
๑) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

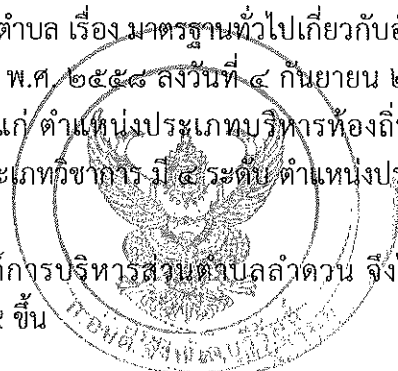
๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (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

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



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีการกำหนดประเภท สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เพื่อให้ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่อยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๙ อยู่ในเขตพื้นที่ปกครองของอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๘ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ ตำบลลำตวน 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 และ ร้อยละ ๑๐ ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น ค้าขาย รับจ้าง รับราชการ ฯลฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ จึงนำปัญหาที่ได้รับจากประชาชน ส่วนราชการอื่นในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล มาวิเคราะห์ เพื่อระบุสภาพปัญหาให้ชัดเจน เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราษฎรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน ดอกเบี้ยต่ำ
- ราษฎรไม่มีรายได้ ภายหลังฤดูเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตร
- 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

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดตามยุทธศาสตร์ได้ ๔ ด้าน และแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.๑.๑ การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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	๑. ระเบียบข้อบังคับไม่ชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
๒. หน่วยงานอื่นให้ความร่วมมือในการดำเนินการ	๒. ระเบียบบางข้อไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการกีฬา

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเกษตรและอุตสาหกรรม

จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรม	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด พัฒนาได้ไม่ทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการตั้งกลุ่มอาชีพ	๒. กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งและไม่ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์
๓. ตั้งระเบียบข้อบังคับ อำนาจหน้าที่ส่งเสริมการดำเนินงานกิจกรรมทางด้านการประกอบอาชีพ	๓. ถนนที่ใช้สัญจรไปมาส่วนใหญ่เป็นหลุมเป็นบ่อ และมีฝุ่นละอองเยอะ
๔. มีถนนในการคมนาคม การสัญจร ครอบคลุมทุกพื้นที่	๔. อำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจนในการบริหารงาน
๕. มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน	๖. ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของ อบต.
๖. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์	
๗. มีน้ำในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ	
โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และการถ่ายโอนสินค้าภาคเกษตรและอุตสาหกรรม	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด พัฒนาได้ไม่ทั่วถึง
๒. ประชาชนได้รับการบริการจาก อบต.อย่างรวดเร็วและเต็มที่	๒. ภาระหน้าที่มีมาก แต่ขาดแคลนบุคลากรที่ชำนาญการด้านนั้น ๆ
	๓. มีวัสดุอุปกรณ์ไม่ครบถ้วนให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน

## 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

- การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- การสาธารณูปการ
- การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

## ๕.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- การจัดการศึกษา
- การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

## ๕.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน
  - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
  - การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- ๕.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
  - การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
  - การส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ๕.๒.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
  - การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
  - การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
  - การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๕.๒.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การจัดการศึกษา
  - บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
  - การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
  - การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๕.๒.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- สนับสนุนสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
  - ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
  - การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
  - การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ อปท.

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้บ้านเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเกษตรและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ

อบต.ลาดวน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### 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 และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

อบต.ลาดวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๗๓ (เจ็ดสิบสาม) อัตรา เนื่องจากเนื่องจากที่ผ่านมา อบต.ลาดวน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดวนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานสารบรรณ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

#### 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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.-เวลาพักผ่อนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

$\frac{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

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

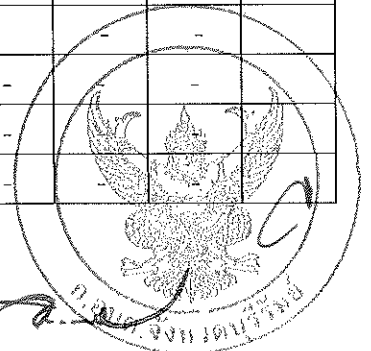
๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

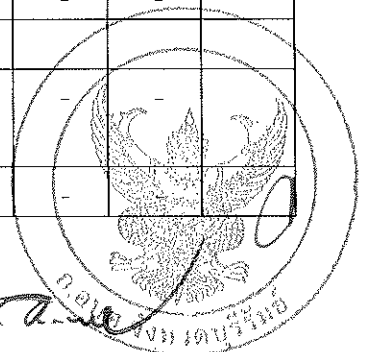
จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำดวนจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒				
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



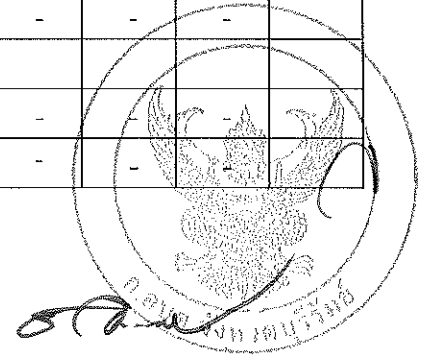
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	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	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	

*aw*

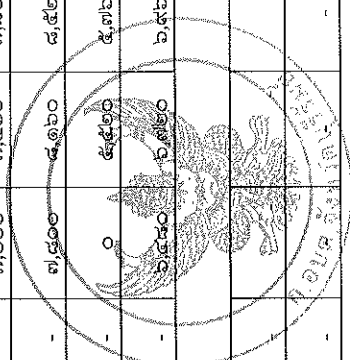
*konkrit*



*๕๓๓*



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่าย				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จะตั้งใช้ในช่วง		เพิ่ม / ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
							ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า											
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๒๘๐			
๑๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๖,๗๒๐	๓๑๖,๗๒๐	๓๒๖,๗๒๐	ว่างเต็ม		
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๓๕,๘๐๐			
<b>สุรินทร์ประจักษ์</b>																			
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๓๕๑,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๓,๐๘๐			
๑๙	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๘๙,๙๖๐	๒๙๘,๘๔๐	๓๐๗,๘๐๐			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๖๔,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๕,๙๒๐	๒๘๗,๔๘๐	๒๙๙,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๒๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๖๐๐			
๒๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๖๐๐			
๒๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๘๐๐	๘,๒๐๐	๘,๖๐๐	๑๙๓,๕๖๐	๒๐๑,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๐๐	๕,๗๐๐	๑๔๓,๒๐๐	๑๔๙,๒๐๐	๑๕๕,๒๐๐			
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๐,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๗๓,๙๖๐	๑๘๐,๘๐๐			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๗	คนงาน	-	๑๓	๑๓	๑,๔๐๕,๐๐๐	๐	๑๓	๑๓	-	-	-	-	-	๑,๔๐๕,๐๐๐	๑,๔๐๕,๐๐๐	๑,๔๐๕,๐๐๐			









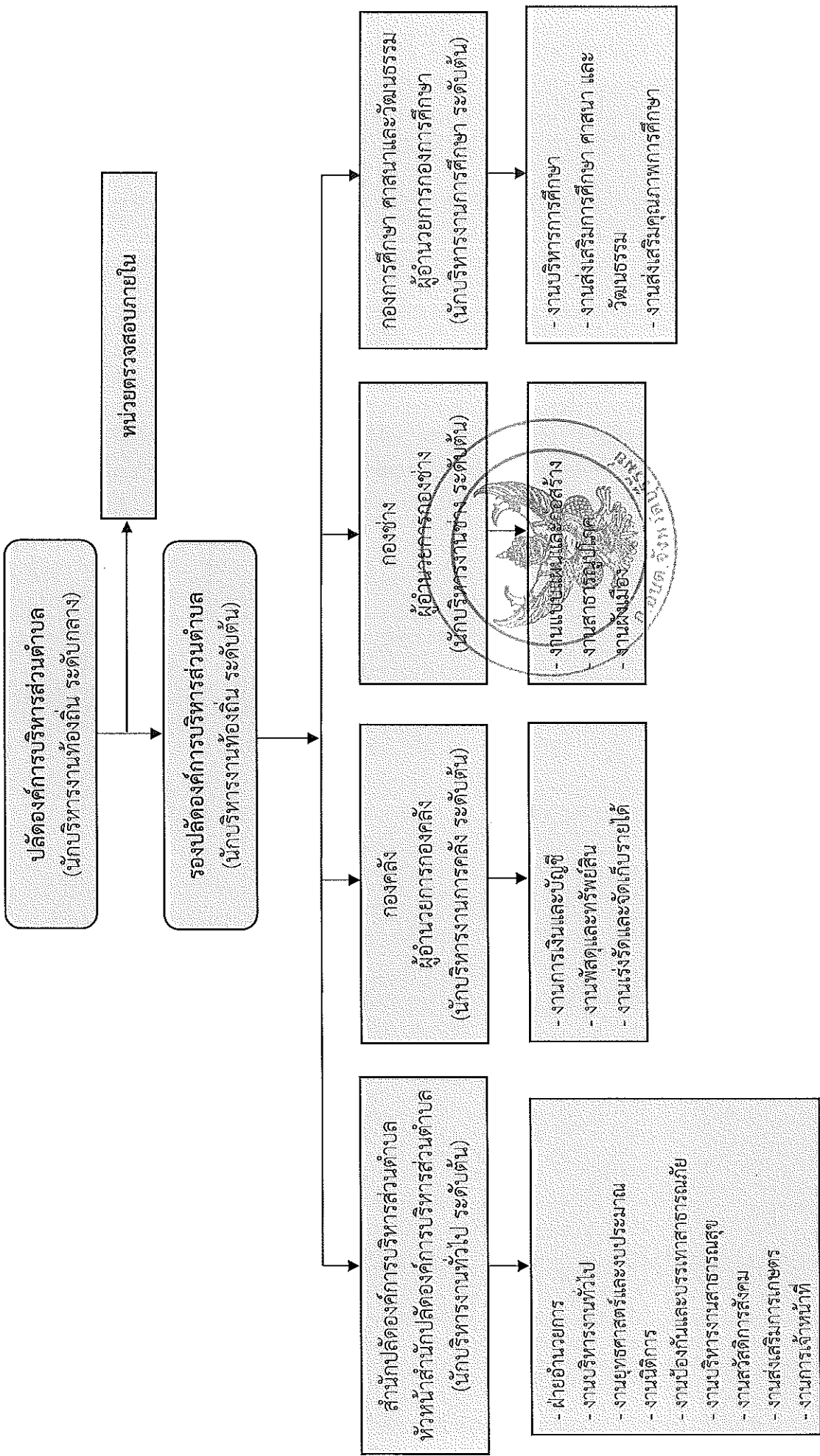


หมายเหตุ ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ☞ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๗๑,๐๐,๐๐๐ บาท)
- ☞ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๔,๕๕๐,๐๐๐ บาท = (๗๑,๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๗๑,๐๐,๐๐๐ = ๗๔,๕๕๐,๐๐๐)
- ☞ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๘,๒๓๗,๕๐๐ บาท = (๗๔,๕๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๗๔,๕๕๐,๐๐๐ = ๗๘,๒๓๗,๕๐๐)
- ☞ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๘๒,๑๔๑,๓๗๕ บาท = (๗๘,๒๓๗,๕๐๐ X ๕%) + ๗๘,๒๓๗,๕๐๐ = ๘๒,๑๔๑,๓๗๕)

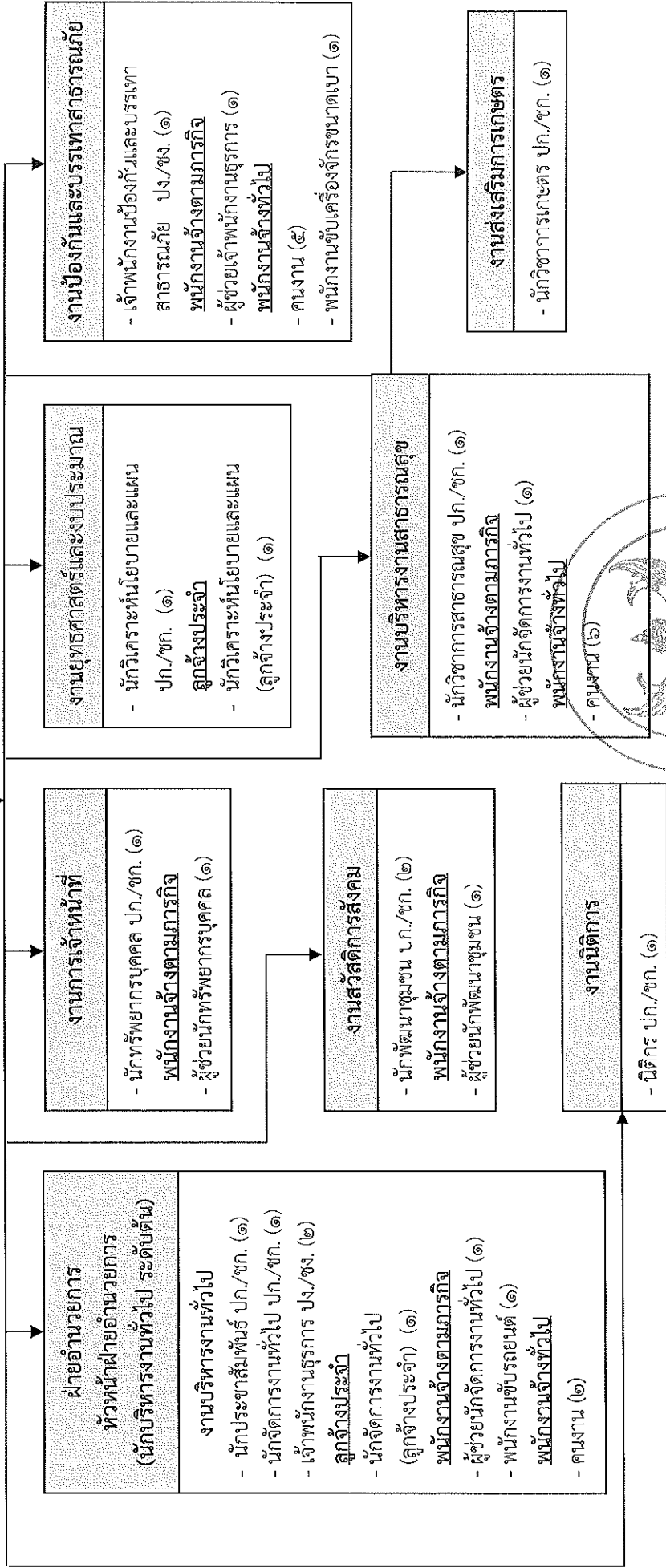
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน



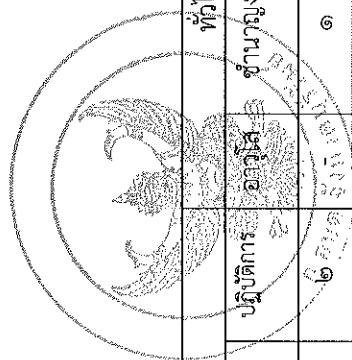
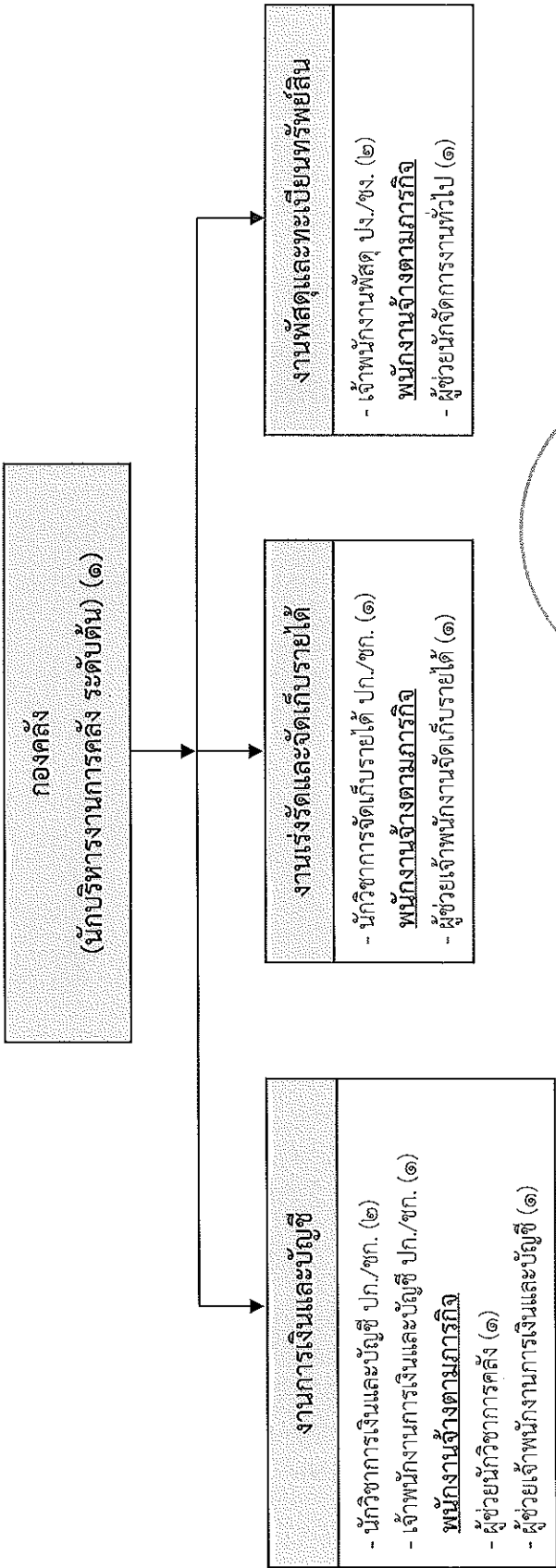
**โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)**



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๒	-	-	๕	๑	๒	๑	๒	๖	๑๔

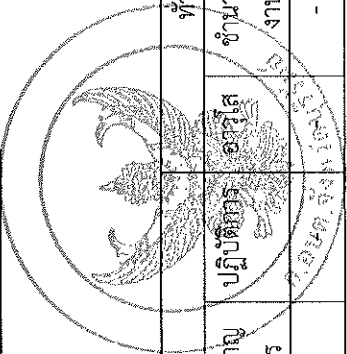
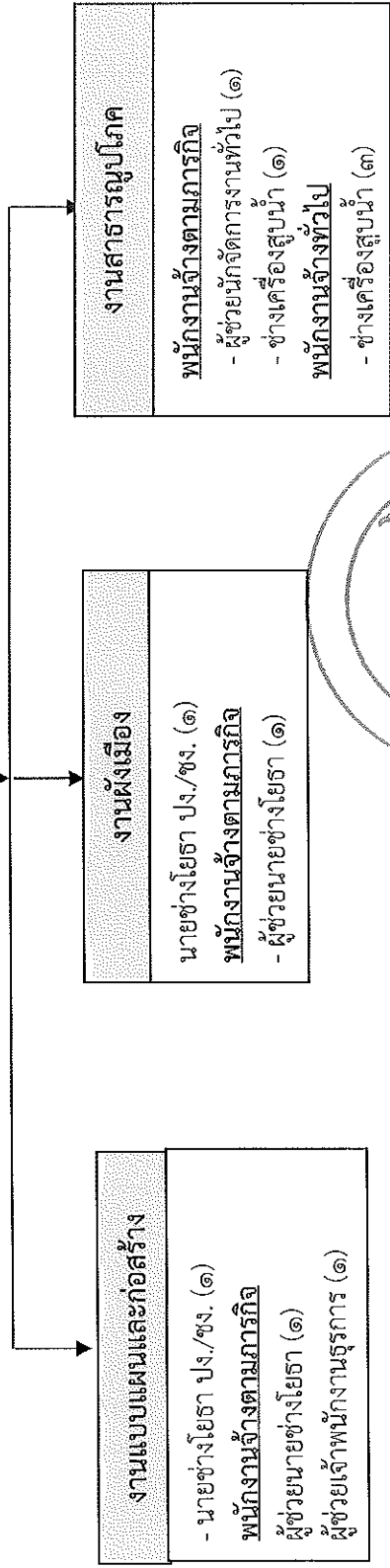
**โครงสร้างองค์กร**



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๑	๒	๔	-

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง  
(มีบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)**



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



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)</li> <li>- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒)</li> <li>- ครู (๔)</li> <li>- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)</li> </ul>

ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ต้น	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ			
ระดับ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔

ระดับ	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาวุโส	ครูผู้ช่วย
จำนวน	๒	๔

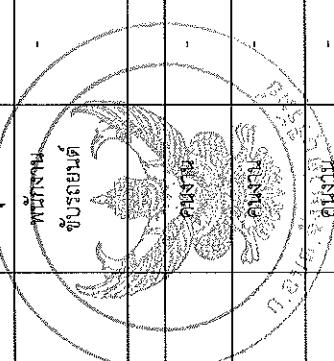


๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

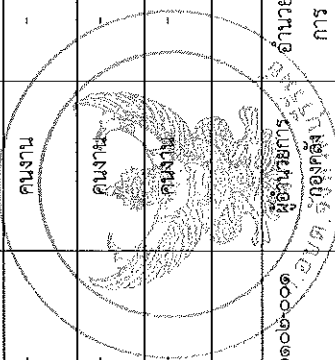
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน
๑	นางสาววรรณมาศ ปรัชญพฤกษ์	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๘๔,๐๐๐ (๓,๑๑๑.๖๒)	๘๔,๐๐๐ (๓,๑๑๑.๖๒)	๗๘๖,๒๔๐	๗๘๖,๒๔๐
๒	จำเอนกนุเบศร์ ศรีคุณ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๔๓,๕๗๒ (๓,๒๓๑.๖๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๑.๖๒)	๔๗๗,๗๒๐	๔๗๗,๗๒๐
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>														
๓	นางวัชรีย์ ประเสริฐสวัสดิ์	ศป. (วิทยาศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๑.๖๒)	-	๔๗๑,๒๔๐ (๓,๕๐๑.๖๒)	๔๗๑,๒๔๐
๔	นายประมวญ ปึงสันเทียบะ	ร.บ.(เทคโนโลยีและ เทคนิคทาง รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย อำนาจการ ท้องถิ่น (นักบริหาร งานทั่วไป)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย อำนาจการ ท้องถิ่น (นักบริหาร งานทั่วไป)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๑.๖๒)	-	๔๓๕,๗๒๐ (๓,๒๓๑.๖๒)	๔๓๕,๗๒๐
๕	นายอัศวเดช วงศ์สามารถ	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงาน ทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงาน ทั่วไป	วิชาการ	ชก.	-	-	๕๖๒,๒๔๐ (๓,๕๐๑.๖๒)	๕๖๒,๒๔๐
๖	นางสาวณัฐิยา นามวัฒน์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	วิชาการ	ชก.	-	-	๕๖๒,๒๔๐ (๓,๕๐๑.๖๒)	๕๖๒,๒๔๐
๗	นายชาญชัย ส้ารามจิต	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	วิชาการ	ชก.	-	-	๕๐๙,๗๒๐ (๓,๑๑๑.๖๒)	๕๐๙,๗๒๐
๘	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ ชก.	-	-	๓๕๕,๗๒๐ (ค่าการประเมินเดิม)	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน อื่นๆ		
๙	นางสาวมาลี ผลไม้	ค.บ.คอมพิว.เตอร์	๒๗-๓๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นัก ประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นัก ประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐	
๑๐	(ว่าง)	-	๒๗-๓๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ เกษตร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๗-๓๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ เกษตร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม	
๑๑	นางสาวชุตติกาญจน์ ยอดสุรินทร์	ค.บ.สุขศึกษา	๒๗-๓๐๑-๓๒๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓๐๑-๓๒๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๔๐	
๑๒	นางปราถนา สุกรินทร์	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๒๗-๓๐๑-๓๔๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓๐๑-๓๔๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐	
๑๓	นางพัชรินทร์ สีทอง	ร.ป.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๒๗-๓๐๑-๓๔๖๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐๑-๓๔๖๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๑๔	(ว่าง)	-	๒๗-๓๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม	
๑๕	นางพรภัสร์ ประเสริฐสวัสดิ์	ร.ป.บ. (การปกครอง)	๒๗-๓๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๗-๓๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๑๒,๒๕๐ (๑๗,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๕๐	
๑๖	(ว่าง)	-	๒๗-๓๐๑-๔๖๐๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓๐๑-๔๖๐๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม	
๑๗	ร้อยโท ศุภกษ วงศ์สามารถ	ป.ว.ส. (อุตสาหกรรม)	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกัน ภัย	ทั่วไป	ช.ง.	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกัน ภัย	ทั่วไป	ช.ง.	๓๐๒,๒๕๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๕๐	
๑๘	อุมฉ่างประจักษ์	ร.ป.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	-	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	-	-	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๓๓๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๙	นายราชน ทองน้ำ	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๔๐๖๑๒๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๒๐	ว่าง	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นายจัดตรงค์ อะทอยรัมย์	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๖๔,๒๕๐ (๒๒,๒๑๖๑๒๒)	-	-	๒๖๔,๒๕๐
๒๒	นายสุภัทร รสหอม	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๖๑๒๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๓	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔	นางกิ่งกาน ภูวนัฐพิงศ์	บ.บ.บ. การเงิน และการธนาคาร	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑๙๕,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐๖๑๒๒)	-	-	๑๙๕,๗๖๐
๒๕	นายสุเกียรติ นະคะรัมย์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๖๐,๒๐๐ (๒๒,๒๑๖๑๒๒)	-	-	๑๖๐,๒๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๒๖	นางมล กัลรัมย์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๖๑๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายคำสิงห์ นະค้อยรัมย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๖๑๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายสุรศักดิ์ อะมินรัมย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๖๑๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

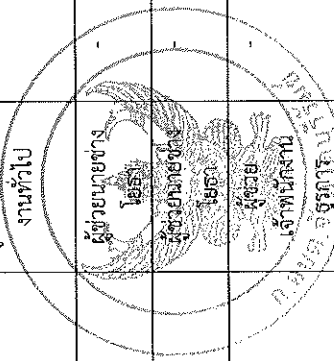


ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอขอัครก่าั้งเดิม				กรอขอัครก่าั้งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นายสุชาญ ก่าั้งรัมย์	ม.๖	-	พนักงาน ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงาน ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นายสุกชัย สติภา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นายบุญส่ง พะนิรัมย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายกิตติกร ก่าั้งรัมย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายอุดม ยืนยง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นางสาวแหวนเพชร พะไลรัมย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นายปรีชา ทองงาม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายจักรกฤษณ์ ทนวนรัมย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	นายตาม บุญกล้า	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	นายนิยม สายศ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	นายประวิทย์ ทองนำ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	นางรำไพพรรณ เฉิดฉาย	-	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ชำนาญ การ ท้องถิ่น	ชำนาญ การ ท้องถิ่น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ชำนาญ การ ท้องถิ่น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๕,๑๒๐	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๔๑	นางสาวกิตติกา หุ้มไธสง	บ.ช.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓๐-๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓๐-๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๘๘,๕๐๙.๑๒)	-	๑๙๐,๐๘๐
๔๒	นางสาวจิราพร ทนนวนรัมย์	บ.ช.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓๐-๔-๓๑๑๑-๐๐๒	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓๐-๔-๓๑๑๑-๐๐๒	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๔๒๙,๒๔๐ (๔๒๗,๒๖๐.๑๒)	-	๔๒๙,๒๔๐
๔๓	นายศพร บรรจงรัมย์	บ.ช.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓๐-๔-๓๑๒๑-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓๐-๔-๓๑๒๑-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๒๒๐,๕๐๙.๑๒)	-	๒๒๒,๒๔๐
๔๔	นายถนอมยศ สมนสวย	บ.ช.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง.	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๘๔,๕๐๙.๑๒)	-	๑๘๕,๒๘๐
๔๕	นายสมศักดิ์ แสนดี	ปวส.ทศนิต การเสด็จ	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๘๔,๕๐๙.๑๒)	-	๒๘๕,๘๔๐
๔๖	นางสาวสุวิศา กะรัมย์	ปวส. (การไฟฟ้า)	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๗-๓๐-๔-๔๒๑๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๘๓,๕๒๐ (๑๘๒,๕๐๙.๑๒)	-	๑๘๓,๕๒๐
<b>พนักงานจ้างถาวร</b>													
๔๗	นางสาวณภัช อินเทศ	บ.ช.บ.การตลาด	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐.๑๒)	-	๑๙๔,๗๖๐
๔๘	นายสุทิศ ทองคำสุก	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๖๙,๒๘๐ (๒๖,๕๐๙.๑๒)	-	๒๖๙,๒๘๐
๔๙	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๕๐	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม				กรอบัตรกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	ค่าตอบแทน	
กองช่าง (๐๕)														
๕๑	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ ท้องถิ่น	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๕๒	นางสาวจิตรา บุญทา	วท.บ. (เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๑๔๓,๕๕๐ (๑,๙๗๖x๑๒)	-	-	
๕๓	นายวิฑูรย์ คุณโน	ปวส. (โยธา)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๑๔๓,๕๕๐ (๑,๙๗๖x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างกรมกึ่ง														
๕๔	นายสายันท์ แวงดี	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๖๖,๖๕๐ (๒,๒๒๒x๑๒)	-	-	
๕๕	นายสรวิศ ประเสริฐสวัสดิ์	ปวส. สถาปัตยกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒๐๑,๑๒๐ (๑๖,๗๖๐x๑๒)	-	-	
๕๖	นายอัมย์ พิลาธรรมย์	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๕๗	นายอภัย ทองยอน	เทคนิคี สาธารณสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๕,๒๕๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๕๘	นายวิวัฒน์ ไกรยา	ม.๖	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑๕๕,๑๖๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	





ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๕๙	นายอนนท เหมรัมย์	ม.๖	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๐	นายศักดิ์ เสกมัน	ม.๖	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	นายประเทือง วรรณจิตต์	ม.๖	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>														
๖๒	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๖๓	นายวิวัฒน์ สุขแสนสี	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๖๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ป.ก.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑๙๐,๐๘๐ (๑,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง</b>														
๖๔	(ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอรับการจัดสรรอัตราจาก ส.ถ.
๖๕	นางสาวอัญชิสา พะนิรัมย์	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	-	-	ช.พ.	ครู	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๖๖	นางสาวจิตตนา งามทวี	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	-	-	ช.ก.	ครู	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๖๗	นางอารีรัตน์ เอกา	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	-	-	ช.ก.	ครู	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะระแงง</b>													
๖๘	(ว่าง)	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรอัตรา จาก สผ.
๖๙	นางสาวอาภาพร ทองยอน	ค.บ.ปฐมวัย	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	-	ชก.	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	-	-	-	-	งบอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๗๐	นางสาวณัฐนิช สุขประจักษ์ทอง	ค.บ.ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๖,๕๒๐	-	-	งบอุดหนุน+ งบสมทบ
๗๑	นางสาววารี พะนองรัมย์	น.ศ.บ.เทคโนโลยี สารสนเทศ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๔,๒๔๐	-	-	งบ อบต.
๗๒	นางสาวเพ็ญศรี นิรัมย์	ศ.ศ.บ. ศิลปศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๘,๘๔๐	-	-	งบ อบต.
<b>หน่วยตรวจประเมิน (๑๒)</b>													
๗๓	-	-	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๒๖,๕๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนเองกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ลำตวนเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงกาขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล และหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง ความซ้ำซ้อน ของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้ง่ำบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการ ศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ 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 รมัตระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนจะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ที่ ๑๖๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสืออำเภอกระสัง ที่ บร ๐๐๒๓.๘/ว ๔๕๗ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐ และข้อ ๒๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน ประกอบด้วย

- |                                            |                   |
|--------------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน           | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน          | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน       | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักรัพยากรบุคคล                         | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่ดำเนินการกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายประสาน บรรจถรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน

ผู้มาประชุม

๑. นายประสาน	บรรจจรรณ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววรรณมาศ	ปรัชญพฤทธิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. จำเอนกบุตร	ศรีคุณ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวจิราพร	ทวนรัมย์	นวก.การเงินและบัญชี รก.ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายประเทือง	ปังสันเทียะ	หน.ฝ่ายอำนวยการ รก.ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางวัชรีย์	ประเสริฐสวัสดิ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวณัฐติยา	นามวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มา

- ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายประสาน บรรจจรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เป็นประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำตวน เชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียด ให้กรรมการทุกท่านทราบ  
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำตวนที่ ๑๖๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖ ได้  
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ให้มี

หน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม

กฎหมาย

กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า  
ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ  
ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระ

ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับตามในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับตามในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ

ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับตามให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณา กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำดับตามจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ ระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบ ปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลำดับตาม มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๓ อัตรา ดังนี้



	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา</li> <li>☞ สำนักปลัด ๓๗ อัตรา มีคนครอง ๓๑ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ตำแหน่งนิติกร (ปก./ชก.) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>☞ กองคลัง ๑๑ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา และตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</li> <li>☞ กองช่าง ๑๑ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา</li> <li>☞ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๑ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา</li> <li>☞ หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง</li> </ul>
ประธานฯ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
ปลัด อบต.	มีส่วนราชการใดที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบตำแหน่งหรือไม่
หัวหน้าสำนักปลัด	กองการศึกษา ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว ปรากฏว่ามีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้น จึงขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถของท้องถิ่น ในการให้บริการประชาชน และพัฒนางานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ผู้ช่วยเลขานุการ	ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ประชาสัมพันธ์การรับโอนตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง บัดนี้ ได้ล่วงเลยระยะเวลามานานแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีผู้มายื่นคำร้องขอโอนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ประกอบกับงานบริหารงานสาธารณสุขมีภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว และขอ ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็น จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) และตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)
ประธานฯ	งานการเจ้าหน้าที่ ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการตรวจแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของจังหวัดบุรีรัมย์ ว่าขอให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแผนอัตรากำลังฉบับเดิมไปก่อน เพื่อให้ทันประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ หากองค์การบริหารส่วนตำบลใด มีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นแล้ว ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังในครั้งนี้อย่างแล้ว ในการนี้ หัวหน้าสำนัก/กอง ได้จัดส่งรายละเอียดปริมาณงานที่จะต้องปฏิบัติฯ ของแต่ละสำนัก/กอง มาให้แล้วรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้ จึงขออนุญาตให้นำเรียนให้ที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา
ที่ประชุม	มีกรรมการท่านใดเห็นต่างจากที่ผู้ช่วยเลขานุการหรือไม่ หากไม่มีมติเห็นชอบที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแผนอัตรากำลังฉบับเดิมไปก่อน
ประธานฯ	เมื่อที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบกรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า เรียบร้อยแล้ว ผมจึงขออนุญาตผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ

ตามอำนาจหน้าที่ ของแต่ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน มาตรการข้อมูลใน  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒				
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒				
ลูกจ้างประจำ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่อง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเจา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้กรรมการทุกท่านทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ

วิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

☞ ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๗๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๗๔,๕๕๐,๐๐๐ บาท  
(๗๑,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๗๑,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๔,๕๕๐,๐๐๐

☞ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๗๘,๒๗๗,๕๐๐ บาท  
(๗๔,๕๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๗๔,๕๕๐,๐๐๐ = ๗๘,๒๗๗,๕๐๐

☞ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๘๒,๑๙๑,๓๗๕ บาท

$(๘๘,๒๗๗,๕๐๐ \times ๕\%) + ๘๘,๒๗๗,๕๐๐ = ๘๒,๑๙๑,๓๗๕$

เมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละปีแล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

☞ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๑

☞ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๓

☞ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๖

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

มีกรรมการท่านใดเสนอเป็นอย่างอื่นอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธานฯ

ถ้าไม่มีกรรมการท่านใดเสนอ ขอมอบหมายให้นักทรัพย์ฯ ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธานฯ

ถ้าไม่มีกรรมการท่านใดเสนอแนะเพิ่มเติม ผมขอปิดประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....

(นางสาวณัฐธิยา นามวัฒน์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาน บรรจถรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน

ผู้ตรวจรายงานการประชุม





