

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้
อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล		๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์		๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๔ - ๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๗ - ๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๐ - ๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ		๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง		๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ		๑๔ - ๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น		๒๑ - ๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๒๖ - ๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ		๓๑ - ๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง		๓๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- รายงานการประชุม
- เอกสารประกอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

ฯลฯ

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลรางจรเข้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดตั้งชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดไว้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ใดในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจำคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นที่ต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ประเภทอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วน ตำบลراجเร	องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านหลวง	องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านแพน
พนักงานส่วนตำบล	๒๑	๑๖	๑๗
พนักงานครู	๙	๑	๒
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-
พนักงานจ้าง	๓๕	๙	๑๕
รวม	๖๖	๒๖	๓๓

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน
โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน
กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง
ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right
Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบ
ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน
ต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ
วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้
เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ
แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน
ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ
อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ
ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี
การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้
วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ
กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ
นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน
อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๕. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จึงวิเคราะห์สภาพ ปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ที่มีความสำคัญ ได้ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและถนนสายหลักภายในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง

๑.๒ ขาดไฟฟ้าตามทางสาธารณะไม่เพียงพอความต้องการของประชาชน ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้าน มีทั่วถึงแต่ยังขาดคุณภาพ เนื่องจากอุปกรณ์ประปาชำรุดบ่อบำบัดที่เกิดจากการมีอายุการใช้งานนาน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ประชาชนในตำบลมีรายได้ต่ำ เนื่องจากได้รับการศึกษาน้อย และขาดโอกาสทางการศึกษา หางานทำไม่ได้

๒.๒ ประชาชนในตำบลขาดความรู้และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

๒.๓ ประชาชนในตำบลไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพและเครือข่ายเพื่อเพิ่มพูนรายได้ เนื่องจากไม่มีเงินทุนในการจัดตั้งและดำเนินการงานของกลุ่มอาชีพ

๒.๔ ปัญหาด้านเทคโนโลยีทางการเกษตรและเงินทุน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ปัญหาเด็กขาดสารอาหารและขาดภาวะโภชนาการ

๓.๕ ปัญหาความสะอาดและการสุขาภิบาลในครัวเรือน

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ ภาวะขาดแคลนน้ำเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้ง

๔.๒ น้ำสะอาดและระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านสังคม

๕.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชน

๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมา เช่น ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๓ ปัญหาความยากจน

๕.๔ ปัญหาการขาดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการไม่ทั่วถึง

๕.๕ ปัญหาบุกรุกที่สาธารณะประชาชนในพื้นที่ปลูกสิ่งก่อสร้างที่รุกล้ำที่ และทาง

สาธารณะ

๖. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ ประชาชนขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๖.๒ ประชาชนขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอย่างจริงจัง
- ๖.๓ ขาดแหล่งความรู้และแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์
- ๖.๔ ขาดบุคลากรที่มีศักยภาพทางการศึกษา
- ๖.๕ ขาดการส่งเสริมด้านภูมิปัญญาชาวบ้านอย่างจริงจัง

๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ปัญหาการพังทลายและเสื่อมคุณภาพของดิน และแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน โดยเฉพาะ ลำคลองรางจรเข้-ลาดงา มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๗.๒ ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๗.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๗.๔ ประชาชนขาดจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๘.๑ ขาดความเข้มแข็งขององค์ภาคประชาชน
- ๘.๒ บุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น
- ๘.๓ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหาร

ความต้องการของประชาชนและแนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ปรับปรุงซ่อมแซมถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก สะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก รางระบายน้ำ และขุดลอกคลอง
- ๑.๒ ประสานการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์พื้นที่ให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ซ่อมแซมปรับปรุงพัฒนาอุปกรณ์ประปาที่สำคัญ เพื่อให้สามารถสนองความต้องการใช้น้ำอุปโภค บริโภค ของประชาชนได้ตลอดเวลา

๒. ความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้ และการจ้างงาน

- ๒.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชนทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๒.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการเรียนรู้ ผลิตและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้อาชีพ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๔ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๕ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการโภชนาการของแม่และเด็ก
- ๓.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชนทุกกลุ่มวัย
- ๓.๔ ควบคุม ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ โรคไข้เลือดออก
- ๓.๕ ดูแลความสะอาด และส่งเสริมการสุขาภิบาลในครัวเรือนและชุมชน
- ๓.๖ ควบคุม ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์

๔. ความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านน้ำกิน-น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๔.๒ ให้มีการขุดลอกคูส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๓ จัดหาน้ำสะอาด ขยายเขตและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๕. ความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสังคม

- ๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน
- ๕.๒ จัดโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ๕.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ส่งเสริมและพัฒนา

กลุ่มสตรีและเยาวชนด้านอาชีพ

- ๕.๔ สำรวจข้อมูลเพื่อจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการอย่างทั่วถึง

และ เป็นธรรม

- ๕.๕ จัดสรรที่ดินเพื่อการปลูกสิ่งก่อสร้างอย่างเหมาะสม

๖. ความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๖.๒ พัฒนาและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสาร และที่อ่านหนังสือพิมพ์

ประจำหมู่บ้าน

- ๖.๔ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา

๗. ความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ บำรุงรักษา และขุดลอกคลองธรรมชาติที่ตื้นเขิน
- ๗.๒ รณรงค์ป้องกันและส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน
- ๗.๓ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๗.๔ เพิ่มปริมาณถังขยะเพื่อรองรับขยะมูลฝอย
- ๗.๕ รณรงค์ให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการมี

ส่วนร่วมเพื่อช่วยกันพิทักษ์รักษาสิ่งแวดล้อม

๘. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๘.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ
- ๘.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๘.๓ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
- ๘.๔ ส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวางจรรยาบรรณนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวางจรรยาบรรณ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวางจรรยาบรรณ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหายั่งยืนจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวางจรรยาบรรณ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยฝึกอบรมแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้าเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวางจรรยาบรรณ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๓. ให้มีการบำรุงไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๕. การสาธารณสุขและก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๖. การสาธารณสุข

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒.๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- ๒.๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๒.๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

- ๒.๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

ดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๔ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๕ การผังเมือง
- ๓.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๔ จัดให้มีตลาด
- ๔.๕ การท่องเที่ยว
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๕.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- ๕.๔ การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๓ การจัดการศึกษา
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจริงได้ เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหาร-ส่วนตำบลเป็นสำคัญ

สรุป แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
(SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีโครงสร้างอัตรากำลังครอบคลุมทุกภารกิจ ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔. บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเครือข่ายในการพัฒนางาน ๖. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา ๗. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์) ๘. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด	๑. บุคลากรทำงานหลายด้าน ๒. พัฒนาค้น แต่มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ๓. บุคลากรเฉพาะด้านไม่เพียงพอ มีอัตรารว่างหลาย ตำแหน่ง ๔. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๕. การจัดโครงสร้างหน้าที่ในหน่วยงานไม่เอื้อต่อการ ทำงาน ๖. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน ๗. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย ๘. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง/เงินเดือน
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)
๑. มีระเบียบ กฎหมายใหม่ ที่ออกมาส่งเสริมการทำงาน ให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น เช่น พรบ.จัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ ฯลฯ ๒. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้มีการพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล มีความก้าวหน้าในแต่ละสาย งานอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ๔. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. ขาดรายได้จากการจัดเก็บภาษี เนื่องจากพื้นที่ส่วน ใหญ่เป็นเกษตรกรรม ทำให้งบประมาณรายรับน้อย ๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลง บ่อย ๓. ข้อจำกัดของกฎระเบียบ ๔. นโยบายลดจำนวนคนในหน่วยงานราชการ ๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้กระทบต่อการกำหนด อัตรากำลังเพิ่ม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

อบต.ราชจรเข้ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ด้านการเสริมสร้างสุขภาพและเศรษฐกิจชุมชน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๕. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลราชจรเข้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องมีการกำหนดโครงสร้างในส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลراجจรี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ตามข้อ ๖ จิงขอกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานช่วยเหลือและบริการประชาชน ๑.๒ งานกิจการสภา - งานเลขานุการของนายก รองนายก และเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภา ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานป้องกันยาเสพติด ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานช่วยเหลือและบริการประชาชน ๑.๒ งานกิจการสภา - งานเลขานุการของนายก รองนายก และเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภา ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานป้องกันยาเสพติด ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานสุขาภิบาลทั่วไป ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการสาธารณสุข - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล และระบบจัดการมูลฝอย ๑.๙ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผน - งานงบประมาณ - งานเสนอและขอรับเงินอุดหนุน - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตาม และประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ - งานบริการข้อมูลและสถิติ ๑.๑๐ งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานสุขาภิบาลทั่วไป ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการสาธารณสุข - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล และระบบจัดการมูลฝอย ๑.๙ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผน - งานงบประมาณ - งานเสนอและขอรับเงินอุดหนุน - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตาม และประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ - งานบริการข้อมูลและสถิติ ๑.๑๐ งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริการข้อมูลและสถิติ ๓.๒ วิศวกรรมโยธา - งานสำรวจ - งานออกแบบ และเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานขออนุญาตก่อสร้าง รื้อถอน และดัดแปลงอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง และแหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานระบายน้ำ - งานเกี่ยวกับการประปา ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร - งานศึกษานิเทศก์ - งานเครือข่ายทางการศึกษา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริการข้อมูลและสถิติ ๓.๒ วิศวกรรมโยธา - งานสำรวจ - งานออกแบบ และเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานขออนุญาตก่อสร้าง รื้อถอน และดัดแปลงอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง และแหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานระบายน้ำ - งานเกี่ยวกับการประปา ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร - งานศึกษานิเทศก์ - งานเครือข่ายทางการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกีฬา และนันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน - งานส่งเสริมสวัสดิการ และเยาวชน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกีฬา และนันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน - งานส่งเสริมสวัสดิการ และเยาวชน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจรเข้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่า จะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้ คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจรเข้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางจรเข้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ศาสนา และวัฒนธรรม								
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
โรงเรียน อปท. (แต่ละแห่ง)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครู ศศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครู ศศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑		-	-	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
					จากครูผู้ดูแลเด็กเป็นครูผู้ช่วย ให้เป็นตามโครงสร้าง (ว่าง)			
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินกรมา
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินกรมา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินกรมา
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินกรมา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
ตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม	๕๘	๖๖	๖๖	๖๖	+๘	+๘	+๘	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๔,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๔๐๐	๗๓๕,๔๐๐	๗๓๕,๔๐๐	(ว่างเดิม)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๖๐	(๓๘,๕๖๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๑	๑	๒๘๘,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๐๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๓๖๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	กำหนดเพิ่ม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	กำหนดเพิ่ม
๘	พนักงานจ้าง																		ตามโครงสร้าง
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๘๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๖๔๐	(๑๕,๓๔๐)
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๐๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๓๒,๘๐๐	(๑๗,๒๔๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๒๐	๙,๖๒๐	๙,๖๒๐	๒๓๗,๗๔๐	๒๔๖,๗๔๐	๒๕๖,๓๖๐	(๑๙,๐๐๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๖,๘๘๐	๒๑๕,๑๖๐	(๑๕,๓๓๐)
๑๒	คนงาน		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
	กองคลัง (๑๔)																						
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๓,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)				
๑๔		นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง			
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๙,๖๐๐	๑๘๕,๒๐๐	(๑๓,๗๖๐)				
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๑,๖๒๐	(ว่างเดิม)				
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๓๐๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)				
	ลูกจ้างประจำ																						
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๗๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	(๒๖,๖๐๐)				
	พนักงานจ้าง																						
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๒๔,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๖๔๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๕๒,๗๒๐	(๑๘,๗๒๐)				
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๙,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๗๒๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๒๖๐	(๑๔,๑๕๐)				
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๗,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	(๑๑,๔๗๐)				
	กองช่าง (๑๕)																						
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๙,๒๒๐	๔๒๖,๘๔๐	๔๓๖,๕๖๐	(ว่างเดิม)				
๒๓		วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง			
๒๔	นายช่างโยธา	ช.ก.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๔๐	๓๖๘,๐๘๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๘๑,๒๒๐	(๒๘,๘๘๐)				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
	(นักบริหารงานคลัง)																		
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๐๐	(๓๓,๗๖๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๖,๙๔๐	๓๒๖,๖๖๐	(ว่างเต็ม)
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑	๑	๓๐๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๑๔,๕๖๐	๓๒๕,๑๒๐	๓๓๖,๑๖๐	(๒๒,๑๒๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๗๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๐๐๐	(๒๒,๖๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๒๔,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๐๐๐	๒๔๒,๗๒๐	๒๕๒,๔๘๐	(๑๘,๗๒๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๙,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๗๒๐	๑๘๓,๘๐๐	๑๙๑,๒๔๐	(๑๔,๑๔๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๗,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๘๘๐	๑๕๔,๘๘๐	(๑๑,๕๒๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๙,๒๒๐	๔๓๒,๘๔๐	๔๔๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๒๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
๒๔	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๓๒๐	๓๖๘,๘๔๐	๓๘๐,๓๒๐	(๒๘,๘๘๐)

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลจางรี																				
๕๑		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
																				ตามโครงสร้าง	
๕๒		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๓		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๖	๕	-	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๕๔	ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๗๔๐	๑๒,๖๒๔,๓๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)	
(๔)	รวม		๖๖	๕๖	๑๑,๘๖๕,๒๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๖	๖๖	๖๖	+๘	+๘	+๘	๓๘๑,๐๖๐	๓๘๔,๗๔๐	๔๐๒,๑๘๐	๑๒,๖๒๔,๓๐๐	๑๓,๐๑๙,๐๔๐	๑๓,๔๒๑,๒๒๐	๑๓,๔๒๑,๒๒๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์																๑,๙๕๒,๘๕๖	๑,๙๕๒,๘๕๖	๒,๐๑๓,๑๘๓		
	ตอบแทนอื่น ๑๕ %																				
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๔,๕๑๗,๙๔๕	๑๔,๙๗๑,๘๙๖	๑๕,๔๓๔,๔๐๓		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๙,๗๒๓	๓๙,๐๒๒	๓๙,๓๑๑		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๓๖,๕๔๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๓๘,๓๖๗,๐๐๐

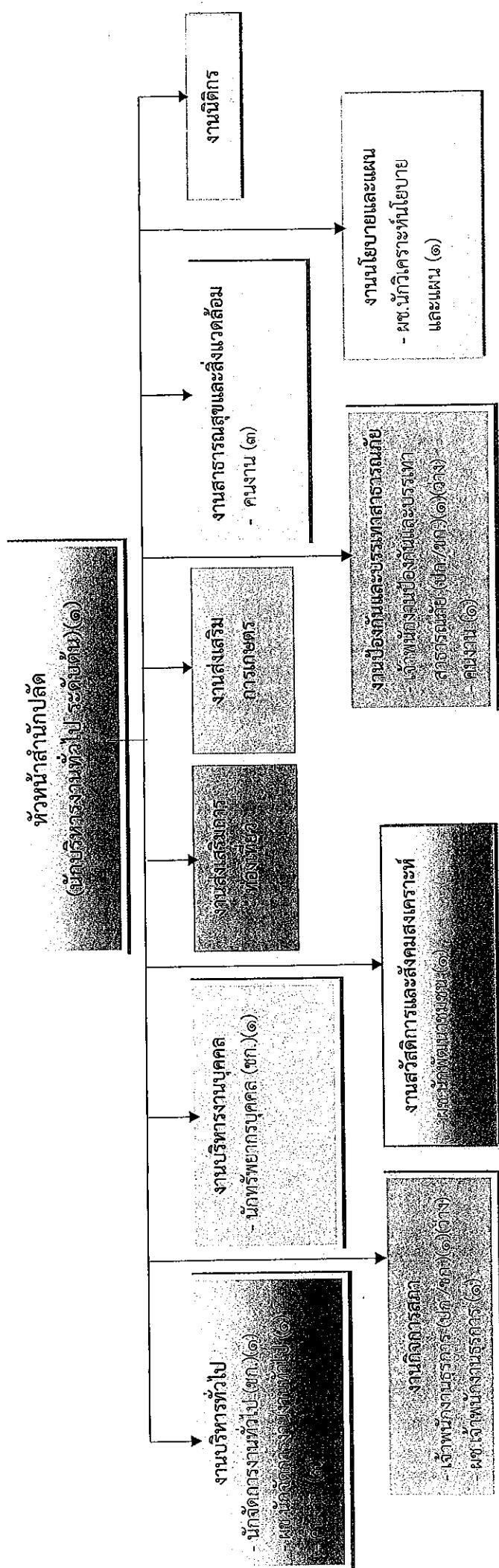
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๔๐,๒๘๕,๓๕๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๘,๘๐๐,๐๐๐

[illegible]

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานกิจการสภา
๓. งานบริหารงานบุคคล
๔. งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๕. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. งานส่งเสริมเกษตร
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. งานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม
๙. งานประชาสัมพันธ์
๑๐. งานอื่นๆ

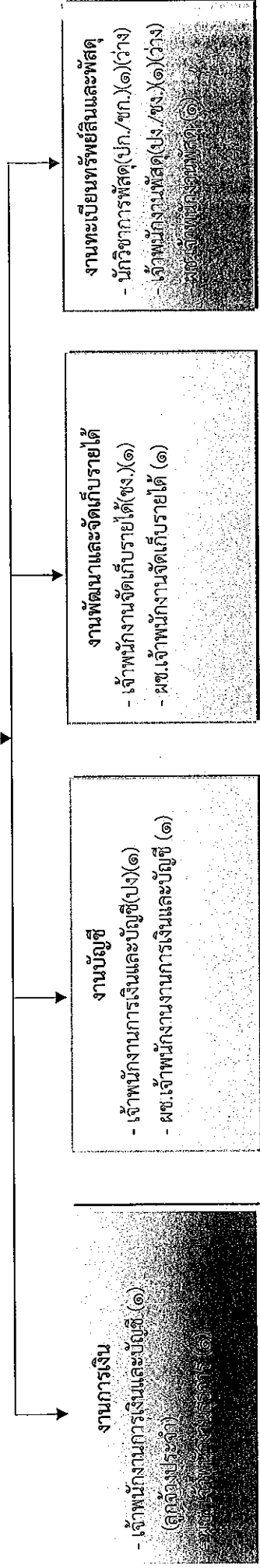
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๔	๗	๑๖

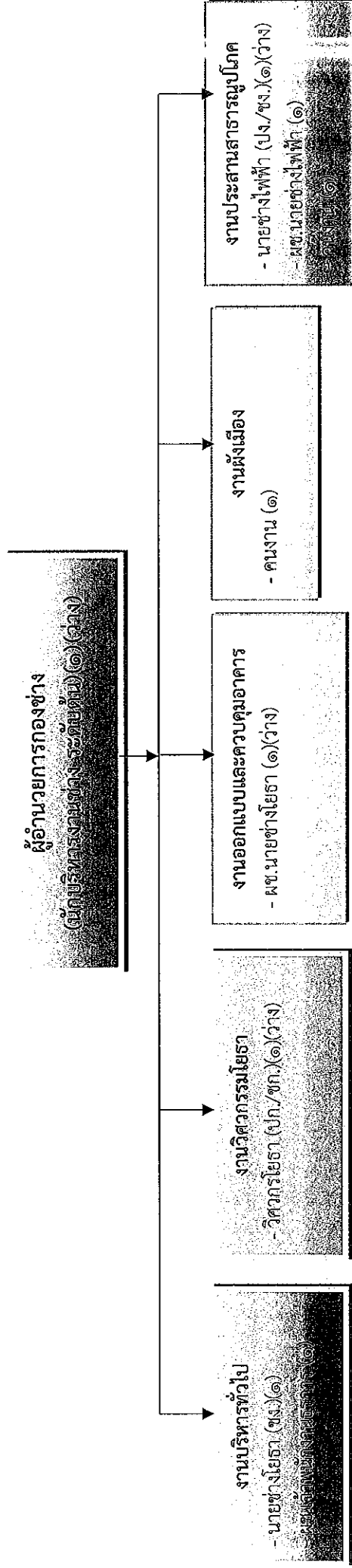
โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(มีนักบริหารระดับรองอธิบดี (๑))



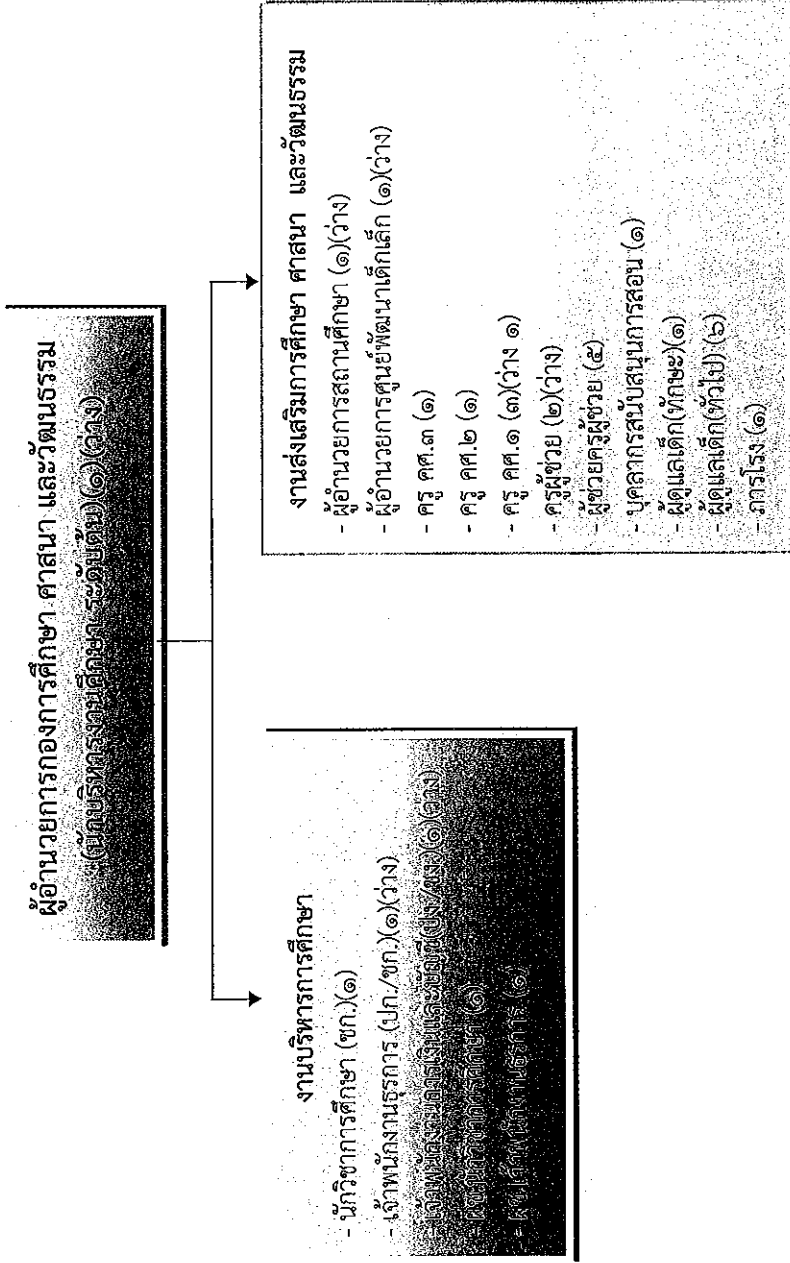
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ด้าน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	-	๑	๓		๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๓	๒	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	จำนวน	จำนวนการ ท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		ครู				ผู้ช่วย การศูนย์		ผู้ช่วย พัฒนา เด็กเล็ก		ผู้จ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
		ต้น	กลาง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	
๑	๑	-	-	-	๑	๒	-	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	-	๑	๗	๗	๒๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลจางรี อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	๕๕๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางสาวนิตา ขาติบุตร	ร.ป.ม	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๔๖๒,๒๕๐	๔๒,๐๐๐		๕๐๔,๒๕๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๘,๕๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานโสตทัศนศึกษา	ก.	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานโสตทัศนศึกษา	ก.	๒๘๗,๐๐๐	๕๒,๐๐๐		(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๔	นายธีรภัทร์ หิรัญรักษ์กุล	บ.ร.บ.	๓๒-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐			๒๘๘,๑๒๐
									(๒๔,๐๐๐x๑๒)			
๕	นางสาวกัลยา ทรัพย์มา	ร.ป.ม	๓๒-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๒-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๒๙,๒๕๐			๔๒๙,๒๕๐
									(๓๕,๗๕๐x๑๒)			
๖	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร	ป.ง/ช.ก.	๓๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร	ป.ง/ช.ก.	๒๘๗,๕๐๐			กำหนดเพิ่ม
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ตามโครงสร้าง
๗	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มป้องกันและ	ป.ง/ช.ก.	๓๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มป้องกันและ	ป.ง/ช.ก.	๒๘๗,๕๐๐			กำหนดเพิ่ม
				บรรเทาสาธารณภัย			บรรเทาสาธารณภัย		(ค่ากลางเงินเดือน)			ตามโครงสร้าง
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางสาวจุฑาทิพย์ ฤทธิจันทร์	ร.ป.บ	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์	-	๑๘๘,๘๘๐			๑๘๘,๘๘๐
									(๑๕,๗๕๐x๑๒)			
๙	นางสาวอังคณา ยิ่งมานะ	บ.ร.บ	-	ผ.ช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผ.ช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๖,๘๘๐			๒๐๖,๘๘๐
									(๑๗,๒๕๐x๑๒)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลจางระเข้ อำเภอสมนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๐	นางมิ่งขวัญ หยดสุวรรณ	บธ.ป	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๘,๑๒๐	๒๒๘,๑๒๐
๑๑	นางสาวพิมพ์พิชิต สุวรรณทัศน์	บธ.ป	-	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๙,๐๑๐x๑๒)	๑๙,๐๑๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๒	นางสาวภาวิณี ฤกษ์ศรี	บธ.ป	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	นางสาวสุนิสา ฤกษ์เฉลิม	พย.ป	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	นางสาวทองหยิบ ธีรพงษ์	ป.๔	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	นายณรงค์ชัย ฤกษ์โมค	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	นายวิชาญ โตสม	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	นายธวัช ฉายวิชา	ป.๒	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	นายอภิรักษ์ สุภาศาสตร์	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง										
๑๙	นางอรจิรา สماعيل	บธ.ม	๓๒-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๒,๐๐๐	๔๕๘,๑๖๐
๒๐	(อัตราว่าง)	-	๓๒-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒/ชก	๓๒-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒/ชก	(๓,๕๐๐x๑๒)	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๒๑	นางสาวจิรวรรณ ฤกษ์ลักษณ์	บธ.ม.	๓๒-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๒	๓๒-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๒	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐
๒๒	(อัตราว่าง)	-	๓๒-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒/ชก	๓๒-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒/ชก	(๑๓,๗๖๐x๑๒)	(ว่างเดิม)

บัญชีแสดงจัดคั่นลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ม อำเภอสวน จังหวัดพิจิตร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๓	นางสาววรรณ ยืนยง	บช.บ	๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๓๓,๔๔๐			๓๓๓,๔๔๐
									(๒๖,๑๒๐x๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๒๔	นางสาวจตุรี ไพเราะ	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๗๑,๒๐๐			๒๗๑,๒๐๐
									(๒๒,๖๒๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาวอาภาพร ฤกษ์เฉลิม	บธ.บ	-	ผช.จพ.ง.พัสดุ	-	-	ผช.จพ.ง.พัสดุ	-	๒๒๔,๖๔๐			๒๒๔,๖๔๐
									(๑๘,๗๒๐x๑๒)			
๒๖	นางสาวสุภัทรา จุลมณีเล็ก	บธ.บ	-	ผช.จพ.ง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพ.ง.การเงินและบัญชี	-	๑๖๘,๘๐๐			๑๖๘,๘๐๐
									(๑๔,๑๕๐x๑๒)			
๒๗	นางสาววรรณ กำแพงเงิน	บธ.บ	-	ผช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๗,๖๔๐			๑๓๗,๖๔๐
									(๑๑,๔๗๐x๑๒)			
	กองช่าง											
๒๘	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการช่าง	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการช่าง	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		(ว่างเดิม)
				(นักวิชาการช่าง)			(นักวิชาการช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๙	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ขก	๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ขก	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๓๐	นายสมลักษณ์ นาคิจิตร	ปวส.	๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๕๖,๕๖๐			๓๕๖,๕๖๐
									(๒๘,๘๘๐x๑๒)			
๓๑	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก/ขก	๓๒-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก/ขก	๒๘๗,๘๐๐			กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลจางรี อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	โรงเรียน อบท. (แต่ละแห่ง)										
๔๑	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษา		๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษา	-	-		(ว่างเดิม)
๔๒	นางสาวปริญญ์ สุภาศาสตร์	ค.บ.	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๑	-	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๑	-			เงินกรมา
๔๓	นางสาวช่อพูน รุ่งอรุณ	ค.บ.	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๑	-	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๑	-			เงินกรมา
๔๔	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๑		๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๑	-			เงินกรมา
๔๕	นางสาวกาญจน์ธัช มั่นเพชร	ค.บ.	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๒	-	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๒	-			เงินกรมา
๔๖	นางสาวธนภรณ์ จินดา	ศษ.ม.	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๓	-	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครู คศ.๓	-			เงินกรมา
๔๗	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครูผู้ช่วย	-			เงินกรมา
๔๘	(อัตราว่าง)		๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครูผู้ช่วย		๓๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๕๓	ครูผู้ช่วย	-			เงินกรมา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
๔๙	นางสาวณัฐนิช ทรัพย์ทรง	บ.ท.ม.		ผ.น.ก.วิชาการศึกษา	-		ผ.น.ก.วิชาการศึกษา	๒๐๖,๘๘๐			๒๐๖,๘๘๐
								(๑๗,๒๔๐x๑๒)			
๕๐	นางสาวสุนันทา สุภากาศ	บ.ร.บ.		ผ.น.ก.พนักงานธุรการ	-		ผ.น.ก.พนักงานธุรการ	๑๒๖,๗๒๐			๑๒๖,๗๒๐
								(๑๐,๕๖๐x๑๒)			
๕๑	นางสาวสุชาดา พาวินัย	ปว.ส.	๓๔๐๐-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๓๔๐๐-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-			เงินกรมา
๕๒	นางสาวบรรณรัตน์ ทรัพย์บวร	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒๐๕,๔๐๐			๒๐๕,๔๐๐
								(๑๗,๙๕๐x๑๒)			
๕๓	ว่าที่ ร.ต.หญิงชลดา ทรัพย์ประเสริฐ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒๐๕,๔๐๐			๒๐๕,๔๐๐
								(๑๗,๙๕๐x๑๒)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๔	นางสาวพัชรารัตน์ คำแดง	ค.บ	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๕,๔๐๐			๒๑๕,๔๐๐
๕๕	นางกมลชนก วิเศษพันธ์	บธ.บ	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	(๑๓,๙๕๐x๑๒)			๒๔๗,๓๒๐
๕๖	นางสาวกรรณศิริ ชีวหาญ	ศษ.บ.	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	(๒๐,๖๑๐x๑๒)			๒๐๒,๔๔๐
๕๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายพิศพงษ์ โกมรทัต	ปวส.	๑๘๕๔-๔	ภารโรง	-	๑๘๕๔-๔	ภารโรง	-	(๑๖,๘๗๐x๑๒)			เงินกรมา
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง) (อัตราจ้าง)											เงินกรมา
๕๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวท กลองมณี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-			เงินกรมา
๖๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางจำนงค์ ฤกษ์ประสุต	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-			เงินกรมา
๖๑	นางสาวนันทพร ช่างชู	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-			เงินกรมา
๖๒	(อัตราจ้าง)											เงินกรมา
๖๓	นางสาวกนิษฐา จุใจ	บธ.บ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-			เงินกรมา
๖๔	นางสาวกัญญาจ มงคลทรัพย์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-			เงินกรมา
๖๕	นางหอมทรัพย์ พราหมณ์แดง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-			เงินกรมา

-๓๗/-

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลรางเจ๊ะ อำเภอสวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๖	(อัตรากว้าง)		๓๒-๓-๑๒-๓๐๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	๓๒-๓-๑๒-๓๐๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	๓๕๕.๓๒๐				(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)				

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาววนิดา ขาติบุตร)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรางเจ๊ะ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลراجจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบรวดเร็วขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลراجจะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม จริยธรรม อันทำให้เกิดปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อท้องถิ่นและประชาชน สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลراجได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถและสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวางใจได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แนวธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารจากประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพงศกร มงคลหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

ที่ ๓๕๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด่วนมาก ที่ อย ๐๐๒๓.๒/ว๘๖๖๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และให้ถือปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อย่างเคร่งครัด แล้วนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพงศกร มงคลหมู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

ที่ อย ๘๑๒๐๑/-

วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

๑.เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ได้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

๒.ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ เพื่อบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒.๑ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ
- ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนานักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้กุศลกรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓.ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด่วนมาก ที่ อย ๐๐๒๓.๒/ว๘๖๖๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๔.ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลราบรื่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

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

๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ โปรดลงนามในเอกสารที่แนบท้ายบันทึกข้อความนี้

(นางสาวกัลยา ทรัพย์มา)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

.....

(นางสาวกัลยา ทรัพย์มา)

นักทรัพยากรบุคคล รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

.....
เห็นชอบ
.....

๑

(นางสาวนิตา ขาติภูธร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

.....
เห็นชอบ
.....

๑

(นางสาวนิตา ขาติภูธร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

คำสั่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นายพงศกร มงคลหามุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

ที่ อย ๘๑๒๐๑/-

วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

๑.เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ที่ ๓๕๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ
- ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ เพื่อบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เข้าร่วมประชุมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นปริมาณงานที่ต้องใช้กำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภาระค่าใช้จ่าย ในวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายพงศกร มงคลหนู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทรงครบุรี

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

- ๓.๑ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรงครบุรี ที่ ๓๕๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- ๓.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ
อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

- ๔.๑ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผน
อัตรากำลังประจำปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลทรงครบุรี

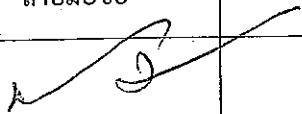
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพงศกร มงคลหมู่	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววนิดา ขาติภูธร	กรรมการ		
๓	นางอรจิรา สมาฤกษ์	กรรมการ		
๔	นายสมลักษณ์ นาควิจิตร	กรรมการ		
๕	นางวาสนา ทรัพย์โชคพูนสิน	กรรมการ		
๖	นางสาวกัลยา ทรัพย์มา	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นายธันฐภัทร์ หิรัญรักษ์ตระกูล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

ผู้มาประชุม

๑. นายพงศกร	มงคลหนู	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้
๒. นางสาวนิตา	ชาติภูธร	รองปลัด อบต. รก. ปลัด อบต.รางจรเข้
๓. นางอรจิรา	สมาฤกษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. นายสมลักษณ์	นาควิจิตร	นายช่างโยธา รก.ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. นางวาสนา	ทรัพย์โชคพูนสิน	นักวิชาการศึกษา รก.ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ
๖. นางสาวกัลยา	ทรัพย์มา	นักทรัพยากรบุคคล รก.หัวหน้าสำนักปลัด
๗. นายธันฐภัทร์	หิรัญรักษ์ตระกูล	นักจัดการงานทั่วไป

ผู้ไม่มา - ไม่มี

ผู้เข้าร่วม - ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้มาพร้อมกันในห้องประชุมแล้ว ประธานได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

เลขาฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ขอเชิญฝ่ายเลขาฯแจ้งให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ที่ ๓๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพ และการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เป็นสำคัญ

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธานกรรมการ
เลขาฯ

เรื่องเพื่อทราบ

ขอเชิญฝ่ายเลขาฯชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

๓.๑ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลراجจเรช ที่ ๓๕๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการระดมความคิดเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และให้ถือปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อย่างเคร่งครัดแล้วนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลراجจเรช เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่ประชุม

-รับทราบ

เลขาฯ

๓.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ๕๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันไป

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจรเข้

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ กระบวนการที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่ง นั้น ให้เลขาฯ ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

เลขาฯ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้น ต้องกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างของส่วนราชการตามกฎหมายกำหนด ดังนี้ แต่ละส่วนราชการต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง และพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ๒ ตำแหน่ง

ประธานกรรมการ

ขอให้แต่ละส่วนพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการที่รับผิดชอบ แล้วเสนอ เพื่อใช้ประกอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ปริมาณงานที่จะเพิ่มมากขึ้นในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และให้คำนึงถึงการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ด้วยครับ

หัวหน้าสำนักปลัด

ในส่วนของสำนักปลัด ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า อัตรากำลังในส่วนสำนักปลัดยังขาดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในงานด้านต่างๆอีกหลายตำแหน่ง แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่จะต้องพิจารณาร่วมด้วย ซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ แต่ด้วยโครงสร้างต้องกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างตามที่กฎหมายกำหนด จึงพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรเพิ่มพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองคลัง

ในส่วนของกองคลัง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า อัตรากำลังในส่วนกองคลังมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างตามที่กฎหมายกำหนด จึงพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรเพิ่มพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองช่าง

ในส่วนของกองช่าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า อัตราตำแหน่งในส่วนกองช่างยังขาดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในงานด้านต่างๆ อีกหลายตำแหน่ง แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่จะต้องพิจารณาร่วมด้วย ซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ แต่ด้วยโครงสร้างต้องกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างตามที่กฎหมายกำหนด จึงพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรเพิ่มพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่ง และประเภททั่วไป ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. วิศวกรโยธา ๑ อัตรา
๒. นายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า อัตราตำแหน่งในส่วนของกองการศึกษา มีอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนที่มีคนครอง และที่ยังว่างอยู่ รวมทั้งพนักงานจ้าง ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างตามที่กฎหมายกำหนด จึงพิจารณาแล้วเห็นว่าควรเพิ่มพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา เป็นเงินอุดหนุน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบท. จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เปลี่ยนเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาและมีมติเป็นเอกฉันท์ในการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามที่แต่ละส่วนราชการเสนอ

ประธานกรรมการ

มอบหมายให้เลขานุการ จัดทำรายละเอียดแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

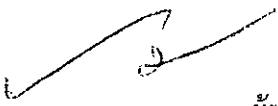
รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
-ไม่มี-

เลิกประชุม ๑๒.๐๐ น.


ลงชื่อ.....ผู้ทรงรายงานการประชุม
(นางสาวกัลยา ทรัพย์มา)
เลขานุการ


ลงชื่อ.....ผู้ตรวจ/ทานรายงานการประชุม
(นายพงศกร มงคลหมู่)
ประธานกรรมการ



ที่ อบ ๘๑๒๐๑ / ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้
๘๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลรางจระเข้ อำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

อ้างถึง คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังในสังกัดของท่าน นำมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงศกร มงคลหมู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้

สำนักปลัด

โทร. ๐๓๕-๒๕๖-๕๔๐

โทรสาร.๐๓๕-๒๕๖-๕๔๑

www.rangiorakea.go.th

.....หัวหน้าหน่วยงาน.....
.....รองปลัด.....
.....ปลัด.....

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
อบต.
ขนาด/ประเภท อบต.

ส่วนราชการ	ข้าราชการ ทั้งหมด	พนักงานครู ทั้งหมด	ลูกจ้างประจำ ทั้งหมด	พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ ทั้งหมด	พนักงาน จ้าง ทั่วไป ทั้งหมด
ปลัด / รองปลัด					
๑. สำนักปลัด					
๒. กองคลัง					
๓. กองช่าง					
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน					
๗. กอง.....					
รวม					

สำเนาฉบับ



ที่ อย ๘๑๒๐๑ / ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้
๙๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ข้อมูลอัตรากำลัง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง

อ้างถึง คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขออนุญาตเคราะห้ข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จึงขออนุญาตเคราะห้ข้อมูลอัตรากำลังในสังกัดของท่าน นำมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงศกร มงคลหนู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

สำนักปลัด

โทร. ๐๓๕-๒๕๖-๙๔๐

โทรสาร.๐๓๕-๒๕๖-๙๔๑

www.rangjorakea.go.th

.....พิมพ์ทาน
.....หัวหน้าหน่วยงาน
.....รองปลัด
.....ปลัด

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
อบต.
ขนาด/ประเภท อปท.

ส่วนราชการ	ข้าราชการ ทั้งหมด	พนักงานครู ทั้งหมด	ลูกจ้างประจำ ทั้งหมด	พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ ทั้งหมด	พนักงาน จ้าง ทั่วไป ทั้งหมด
ปลัด / รองปลัด					
๑. สำนักปลัด					
๒. กองคลัง					
๓. กองช่าง					
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน					
๗. กอง.....					
รวม					

