

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายประคิน อันสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตามมติ ก.อบต.จ.สกลนคร ที่ ๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายฉันทพงษ์ ฤาชัยราม		
	สำนักปลัด อบต.							
	พนักงานส่วนตำบล							
	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวนิตติยา สุวรรณ		
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่							
	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชพ.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางสาวพิกุล คุณเชื่อง	งานการเจ้าหน้าที่	
	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางสาวพิกุล คุณเชื่อง	งานนิติการ กฎหมายและคดี	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	จ่าสิบเอกศักรินทร์ ทิพกุล	งานกิจการสภา	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						งานเลือกตั้ง	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๐	ว่าง(กำหนดเพิ่ม)		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป							
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นางสิตานัน สังวร	งานบริหารงานทั่วไป	ว่าง ๒ พ.ย.๖๙
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวจินตนา พรมทอง	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	โอนย้ายมา ๒ ต.ค.๖๙
	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายชัชชัย ศรีสร้อย	งานแผนงานและงบประมาณ	
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	นายเกชา จันทร์เพ็งเพ็ญ	งานส่งเสริมสาธารณสุข	
	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวอังคณา พิมพา	งานส่งเสริมสุขภาพ	
							งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
							งานสวัสดิการสังคม	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ						งานส่งเสริมการเกษตร	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางเกษวรา เพียรศรี		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	๑	๑	นายณัฐพงษ์ ไชยโคตร		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	นางสาวพัชยา ทิพย์ทอง		
	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	๑	๑	นายนพรัตน์ ลุนพัฒน์		
	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	๑	๑	นายนิติพล ไชยโคตร		
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ)	-	-	๑	๑	นายสงบ พรหมหีด		
	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	๑	๑	นายสมควร ทิลารักษ์		
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป							
	ภารโรง	-	-	๑	๑	นายกนกศักดิ์ ทัศน์จันดา		
	กองคลัง							
	พนักงานส่วนตำบล							
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์	งานบริหารงานคลัง	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	ว่างเดิม	งานการเงินและบัญชี	โอน ๒๓ ก.ย.๒๕๖๙
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๐	ว่างเดิม	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานพัฒนารายได้	
	เจ้าพนักงานพัสดุ	อาวุโส	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวลักษณ์นภา สอนวงษา	งานบริหารงานทั่วไป	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ							
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	นางสาวเชอรี่ ทัศน์จันดา		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	นายณัฐวุฒิ ทัศน์จันดา		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวิตรี ศรีมงคล		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	นางสาวเรวดี จิตอาคะ		
	กองช่าง							
	พนักงานส่วนตำบล							
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายปรีชา คำนวนดี		
	กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง							
	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ชพ.		๑	๐	ว่างเดิม		
	วิศวกรรมโยธา	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานแบบแผนและก่อสร้าง	

	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายประเสริฐ วิเชียรศรี	งานสำรวจและผังเมือง	
	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ		๑	๑	นายชยุตม์ สอนวงศ์ษา		
	กลุ่มงานสาธารณูปโภค							
	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค	ชพ.		๑	๐	ว่างเดิม		
	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานสาธารณูปโภค	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	๑	๑	นายวุฒิฤกษ์ สัพโส	งานบริหารงานทั่วไป	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		๑	๑	นายนิมิต อุสาพรหม		
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		๑	๑	นายปฏิวัติ นาคีย์		
	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-		๑	๐	ว่าง(กำหนดเพิ่ม)	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างทั่วไป						จากพงจ.ทั่วไปเป็นภารกิจ	
	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-		๑	๑	นายสายัณห์ พันจำปา	ว่างให้ยุบเลิก	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม							
	พนักงานส่วนตำบล							
	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	นายภัททภูมิ ภูมิบาลล์	งานบริหารการศึกษา	
	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาววชิราภรณ์ พาระแพง	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๖-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายจักกฤษณ์ ศรีพรหม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	นางสาวศิริวรรณ ทรงหาคำ	งานบริหารงานทั่วไป	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ							
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวสุภาวดี ทุมาสิทธ์		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชิงชุม							
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางสาวจีรนันท์ เทพวงษา		
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางจุลญา อุสาพรหม		
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางปรีญา วงศ์ษาเนาว์		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาขาม							
	ครู	คศ.๓		๑	๑	นางประภัสสรณ์ หาญชนะ		
	ครู	คศ.๒		๑	๑	นางพรสวรรค์ ผิวดี		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสายร่องข่า							
	ครู	คศ.๒		๑	๑	นางศุภสิตา ภูมิบาลล์		
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางดาลิ่ง ยาตาแสง		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ่อนพัฒนา							
	ครู	คศ.๒		๑	๑	นางบุญชู เหมะธุรินทร์		
	ครู	คศ.๒		๑	๑	นางจรุวรรณ์ สุนาพรม		
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางบุญศรี สุนันธรรม		
	หน่วยตรวจสอบภายใน							
	พนักงานส่วนตำบล						**งานตรวจสอบภายใน**	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานบริหารงานทั่วไป	
รวมอัตรา ทั้งสิ้น				**๕๗**	**๔๗**			

(ลงชื่อ)

(นายประคิน อันสุข)

ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล

๒ วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

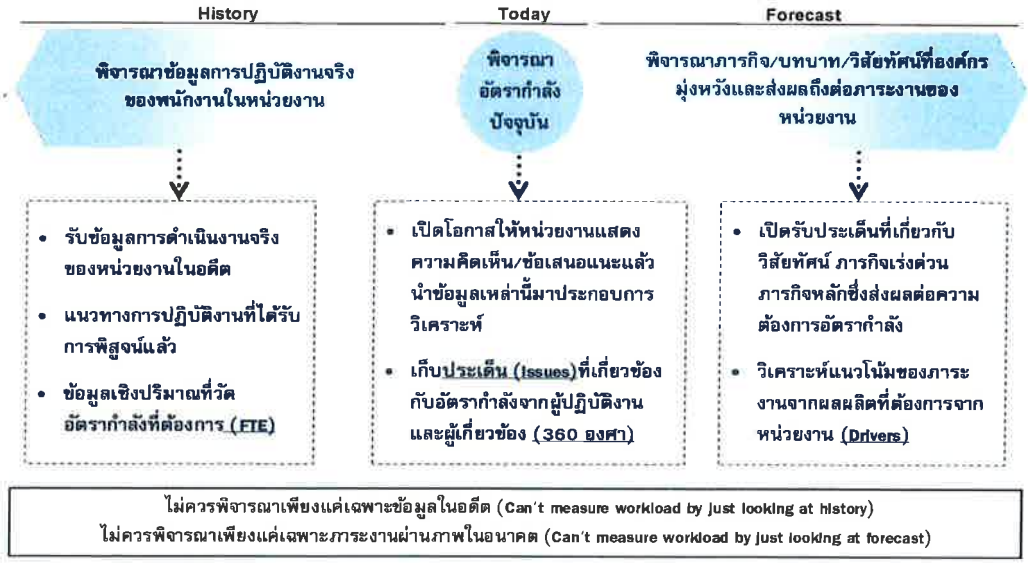
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น

แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือมิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> **๓๖๐° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

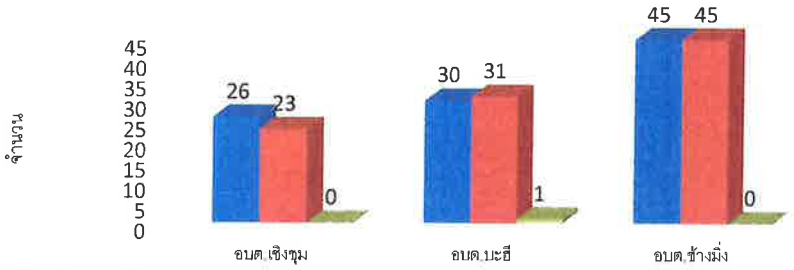


- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัย จากกระทรวงสาธารสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



	อบต.เชิงชุม	อบต.บะยี	อบต.ช้างมิ่ง
พนักงานส่วนตำบล	26	30	45
พนักงานจ้าง	23	31	45
ลูกจ้างประจำ	0	1	0

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี และ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของงานการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีรถกระบะฉุกเฉินเพื่อให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรประจำรถ และปฏิบัติงานด้านนี้ ประกอบกับ ก.กลาง เพิ่งกำหนดบุคลการที่ปฏิบัติงาน ด้านนี้ในสายวิชาการ และสายทั่วไป คือ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต. ช้างมิ่ง อบต. บะฮี
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนรวมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

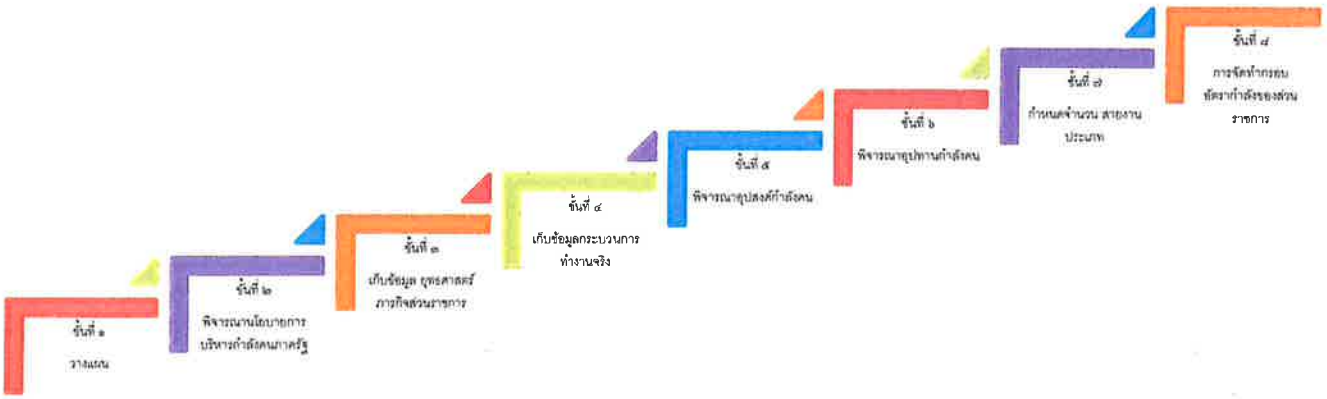
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

<u>การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม แบบบันได ๘ ขั้น</u>



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	คณะกรรมการ
๘ หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่(นักทรัพยากรบุคคล ชพ.)	คณะกรรมการ/เลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ **สร้างความมั่นคงด้านการคมนาคมและสาธารณูปโภคพื้นฐาน**	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ **เพิ่มศักยภาพด้านความปลอดภัยในทรัพย์สินและการบรรเทาสาธารณภัย**	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีศักยภาพเพียบพร้อมในการป้องกันภัย แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเร่งด่วน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ **สร้างความมั่นคงในสถาบันครอบครัว ชุมชน และอาชีพ**	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการสร้างความแตกแยกของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ **เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษาศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน**	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงานที่มีส่วนส่งเสริมพระพุทธศาสนา และไม่มองข้าม ประชาชนซึ่งนับถือศาสนาอื่นที่ต้องให้การดูแลสนับสนุนเช่นเดียวกัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ **เพิ่มศักยภาพของประชาชนคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม**	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่งย่อมมีสิทธิ์ในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจคุ้มครองรักษาภายใต้ระเบียบกฎหมายและการสั่งการของ ทางราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ **สร้างความมั่นคงในกระบวนการผลิตภาคการเกษตร**	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังเพื่อรองรับการค้าขายแดนอย่างเป็นระบบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ **นำความสามัคคีมุ่งการปฏิรูปองค์กร**	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การดำเนินงานใหม่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ **สร้างความมั่นคงด้านการคมนาคมและสาธารณูปโภคพื้นฐาน**	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง	ผู้อำนวยการกองช่าง วิศวกรโยธา นายช่างโยธา/นายช่างสำรวจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ **เพิ่มศักยภาพด้านความปลอดภัยในทรัพย์สินและการบรรเทาสาธารณภัย**	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีศักยภาพเพียบพร้อมในการป้องกันภัย แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเร่งด่วน	นักป้องกันฯ เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ **สร้างความมั่นคงในสถาบันครอบครัว ชุมชน และอาชีพ**	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการสร้างความแตกแยกของประชาชน	นักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ **เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษาศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน**	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงานที่มีส่วนส่งเสริมพระพุทธศาสนา และไม่มองข้าม ประชาชนซึ่งนับถือศาสนาอื่นที่ต้องให้การดูแลสนับสนุนเช่นเดียวกัน	นักวิชาการศึกษา นักวิชาการวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ **เพิ่มศักยภาพของประชาชนคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม**	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่งย่อมมีสิทธิ์ในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจคุ้มครองรักษาภายใต้ระเบียบกฎหมายและการสั่งการของ ทางราชการ	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ **สร้างความมั่นคงในกระบวนการผลิตภาคการเกษตร**	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังเพื่อรองรับการค้าขายแดนอย่างเป็นระบบ	นักวิชาการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ **นำความสามัคคีมุ่งการปฏิรูปองค์กร**	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การดำเนินงานใหม่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบได้	ทุกส่วนราชการ สายวิชาการทุกตำแหน่ง สายทั่วไปทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อมการสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา๖๗ (๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ **สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์**
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๔. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้** ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน**
๕. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้** ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัดอบต. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุมยังไม่มีส่วนราชการนี้ และมีแนวโน้มจะต้องกำหนดในอนาคต เพื่อรองรับภารกิจและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข
๖. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้** ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๘. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุมดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	1. กองช่าง
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	2. สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์
3. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	3. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง	
1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	2. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	3. สำนักปลัด งานการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	4. กองคลัง
5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	5. สำนักปลัด งานบริหารสาธารณสุข
6. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	6. ทุกส่วนราชการ
7. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	7. สำนักปลัด งานป้องกันฯ
8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	8. สำนักปลัด งานป้องกันฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุมยังไม่มีกองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานเกี่ยวกับสาธารณสุขยังคงอยู่ที่สำนักปลัด มีบุคลากรในการรับผิดชอบงานสวัสดิการสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นในอนาคต และบุคลากรเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำให้ไม่ตอบสนองความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มได้แก่ กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	เนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขัน ของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา และสายทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสถ.
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	นักวิชาการศึกษา เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ของ กสถ.
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	นักวิชาการตรวจสอบภายในเป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ของ กสถ.

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.เชิงชุม	โครงสร้างใหม่ อบต.เชิงชุม	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	
๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๒ งานนิติการ	๑.๑.๒ งานนิติการ	
๑.๑.๓ งานกิจการสภา อบต.	๑.๑.๓ งานกิจการสภา อบต.	
๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๒.๒ งานสวัสดิการสังคม	๑.๒.๒ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๒.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๒.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๑.๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานสำรวจและผังเมือง	๓.๒ งานสำรวจและผังเมือง	
๓.๒ กลุ่มงานสาธารณูปโภค	๓.๒ กลุ่มงานสาธารณูปโภค	
๓.๑ งานสาธารณูปโภค	๓.๑ งานสาธารณูปโภค	
๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างเดิม อบต.เชิงชุม	โครงสร้างใหม่ อบต.เชิงชุม	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมภายใน - งานบริหารงานทั่วไป	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมภายใน - งานบริหารงานทั่วไป	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑		-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	+๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานสาธารณูปโภค								
หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๐	+๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเกลี่ย
พนักงานจ้างทั่วไป								ตำแหน่ง
พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม								

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๕)			หมายหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๗๔๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๘๘๘๐	๔๑๒๘๐	๔๓๖๘๐	๘๕๔๒๘๐	๘๘๕๕๖๐	๙๓๙๒๔๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๗๕๕๒๐	๖๗๒๐๐	๖๗๒๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๔๕๖๐	๓๖๗๒๐	๓๘๘๘๐	๗๔๔๔๘๐	๗๘๑๒๐๐	๘๒๐๐๘๐	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																			
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓๑๒๐	๐	๑๘๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๙๐๔๐	๓๐๘๔๐	๓๒๖๔๐	๕๓๐๑๖๐	๕๖๑๐๐๐	๕๙๓๖๔๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๕๕๖๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๗๓๖๐	๒๙๐๔๐	๓๐๘๔๐	๔๘๓๐๐๐	๕๑๒๐๔๐	๕๔๒๘๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕๓๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๑๓๒๐	๒๒๖๐๐	๒๓๙๖๐	๓๗๖๖๔๐	๓๙๙๒๔๐	๔๒๓๒๐๐	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๓๒๒๔๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙๕๔๐	๒๐๕๒๐	๒๑๘๔๐	๓๔๑๘๘๐	๓๖๒๔๐๐	๓๘๔๒๔๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๒๘๔๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙๘๐๐	๒๑๐๐๐	๒๒๒๐๐	๓๔๘๓๖๐	๓๖๙๓๖๐	๓๙๑๔๖๐	
	พนักงานจ้าง																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภ)	--	๑	๑	๒๔๒๔๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙๗๒๐	๑๐๒๐๐	๑๐๕๖๐	๒๕๒๒๔๐	๒๖๒๔๔๐	๒๗๓๐๐๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง(ภ)	--	๑	๑	๑๗๑๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖๘๕๐	๖๐๐๐	๖๒๕๐	๑๗๗๘๔๐	๑๘๓๘๔๐	๑๙๐๐๘๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ภ)	--	๑	๑	๑๔๑๗๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕๗๖๐	๗๒๐๐	๗๔๕๐	๑๔๗๔๘๐	๑๕๔๖๘๐	๑๖๒๑๒๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ภ)	--	๑	๑	๑๗๖๕๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๒๐๘๐	๑๔๗๘๔๐	๑๕๓๘๔๐	
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (ภ)	--	๑	๑	๑๖๑๑๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖๕๘๐	๖๗๒๐	๗๐๘๐	๑๖๗๖๔๐	๑๗๔๓๖๐	๑๘๑๔๕๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภ)	--	๑	๑	๒๐๘๐๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘๕๐๐	๘๗๖๐	๙๑๒๐	๒๑๖๕๘๐	๒๒๕๒๔๐	๒๓๔๓๖๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภ)	--	๑	๑	๑๗๒๔๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗๘๐๐	๘๐๕๐	๘๔๐๐	๒๐๑๒๘๐	๒๐๘๗๒๐	๒๑๖๗๒๐	
๑๕	ภารโรง(ท)	--	๑	๑	๑๐๘๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่																			
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชท.	๑	๑	๕๐๑๗๖๐	๐	๔๒๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๑๒๐	๓๑๗๒๐	๓๗๘๔๐	๕๗๗๔๘๐	๖๐๕๔๐๐	๖๓๗๒๔๐	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๓๒๘๕๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙๘๐๐	๒๑๐๐๐	๒๒๒๐๐	๓๔๘๓๖๐	๓๖๙๓๖๐	๓๙๑๕๖๐	
	พนักงานจ้าง																			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ)	--	๑	๑	๐		๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑๖๗๐๔๐	๖๗๒๐	๖๘๖๐	๑๖๗๐๔๐	๑๗๓๗๖๐	๑๘๐๗๒๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในปีที่ผ่านมา	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในปีที่ผ่านมา	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในปีปัจจุบัน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในปีปัจจุบัน (ถ้ามี)	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในปีงบประมาณถัดไป	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๒ ปีข้างหน้า	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๓ ปีข้างหน้า	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๔ ปีข้างหน้า	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๕ ปีข้างหน้า	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๖ ปีข้างหน้า	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๗ ปีข้างหน้า	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๘ ปีข้างหน้า	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๙ ปีข้างหน้า	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์																	
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค																
๑.๑	ผู้ใช้ถนนมีความปลอดภัยในการสัญจรไปมา	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๑.๒	ประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๑.๓	ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๑.๔	ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๑.๕	ประชาชนมีความปลอดภัยในการสัญจรไปมาทางน้ำ	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ																
๒.๑	ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๒.๒	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๒.๓	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม																
๓.๑	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๓.๒	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๓.๓	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๓.๔	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๓.๕	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ																
๔.๑	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๔.๒	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๔.๓	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๔.๔	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง
๔.๕	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองช่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	เพิ่ม/ลด ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	หมายเหตุ
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๙	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๔๙๑๒๐	๔๒๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๒๗๔๐	๓๔๓๒๐	๓๖๗๖๐	๖๒๒๒๐๐	๖๔๗๑๒๐	๖๔๔๐๔๐	
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒	๒	๕๖๕๔๔๐	๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๓๓๘๖๐	๓๕๐๐๐	๓๗๑๖๐	๕๔๗๔๐๐	๖๓๔๕๔๐๐	๖๗๓๘๖๐	
๔๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๖๑๓๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๕๗๒๐	๑๖๐๔๐	๑๗๑๔๐	๒๗๙๐๔๐	๒๙๑๗๖๐	๓๐๑๓๔๐๐	
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๙๐๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒๐๐๐	๑๓๑๔๔๐	๑๔๓๖๐๐	๒๒๒๒๔๐	๒๓๕๐๘๐	๒๔๕๓๔๑๐	
	พนักงานจ้าง																			
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ก)	จ.	๑	๑	๑๗๓๒๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖๗๖๐	๗๓๒๐	๗๕๖๐	๑๔๐๒๔๐	๑๔๔๗๕๖๐	๑๔๕๑๗๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๔๔	ครู	ค.ศ.๒/ค.ศ.๑	๕	๕	๐	๐	๐	๕	๕	๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจาก
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ช่วยฯ)	จ.	๕	๕	๐	๐	๐	๕	๕	๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕๓๒๐		๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๑๓๒๐	๒๒๑๐๐	๒๓๓๖๐	๓๗๑๑๔๐	๓๗๙๒๔๐	๔๒๓๒๑๐	ว่างเดิม
			๕๕	๕๕	๑๓๓๑๗๘๑๐									๑๕๕๘๔๒๐	๑๔๑๗๒๐	๑๔๙๓๐๓๐	๑๗๗๙๖๗๔๐	๑๘๑๘๐๗๑๐	๑๘๕๕๐๗๒๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	๒๐๘๑๕๐๒	๒๒๑๗๖๐๗	๒๓๓๒๖๑๗	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑๔๔๑๓๖๒๐	๑๖๙๙๙๙๗๔	๑๗๗๘๑๗๘๔	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๓๒.๐๓	๓๕.๗๗	๓๖.๐๕	

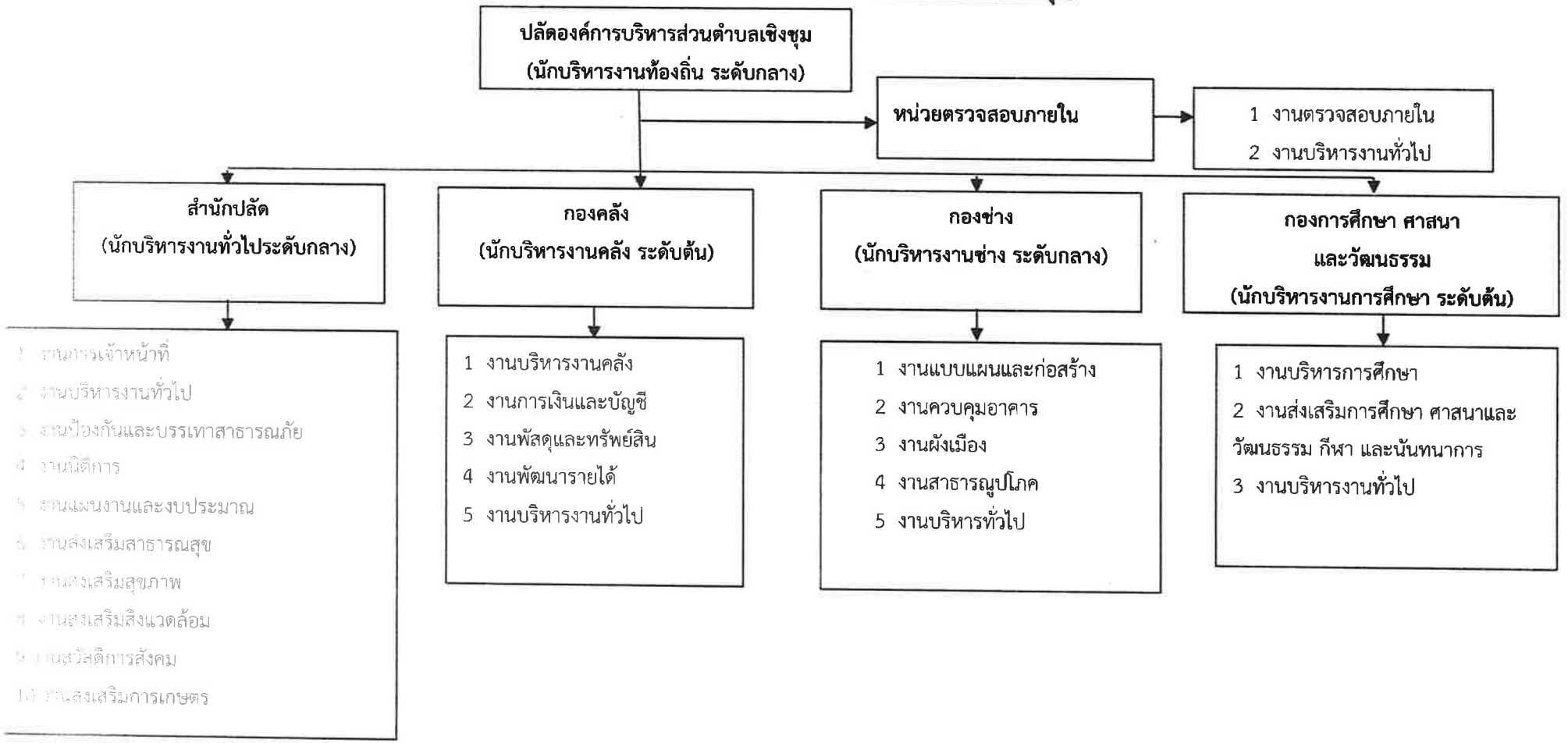
ปี ๒๕๖๙ ประมาณการรายรับ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๗๐ ประมาณการรายรับ ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๗๑ ประมาณการรายรับ ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท

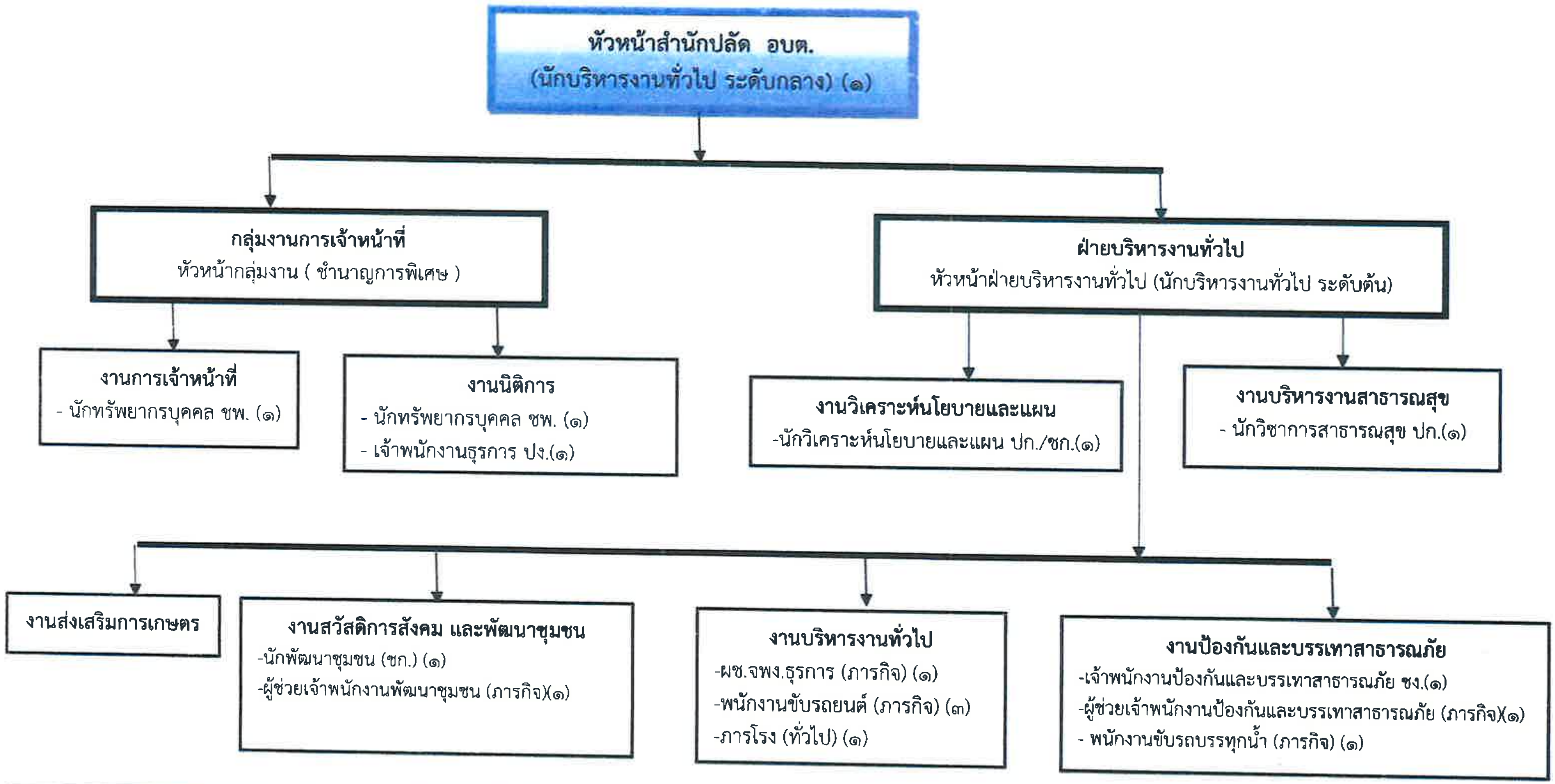
ปี ๒๕๗๒ ประมาณการรายรับ ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	คศ.1	คศ.2	คศ.3			
อัตราทั้งหมด	0	1	0	0	2	3	0	1	3	6	2	5	5	0	4	1	19	2	54
มีคนครอง	0	1	0	0	2	3	0	1	3	2	2	2	2	0	4	1	19	2	44
ตำแหน่งว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	3	3	0	0	0	0	0	10

โครงสร้างของสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประเภทสามัญ (๐๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๑	๐	๑	๓	๐	๒	๐	๖	๑	๑๖
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๐	๒	๐	๖	๑	๑๕
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)

งานการเงินและการบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

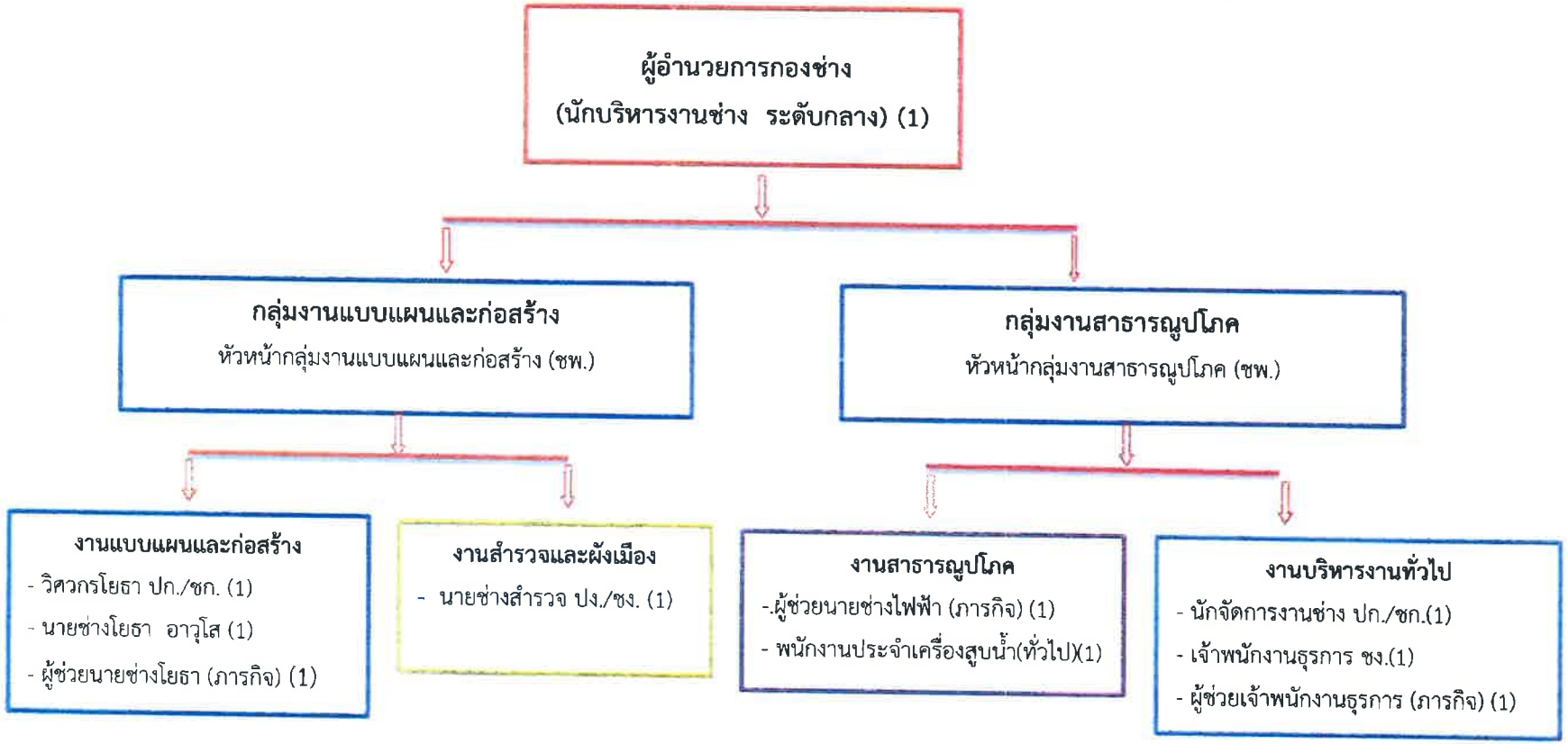
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

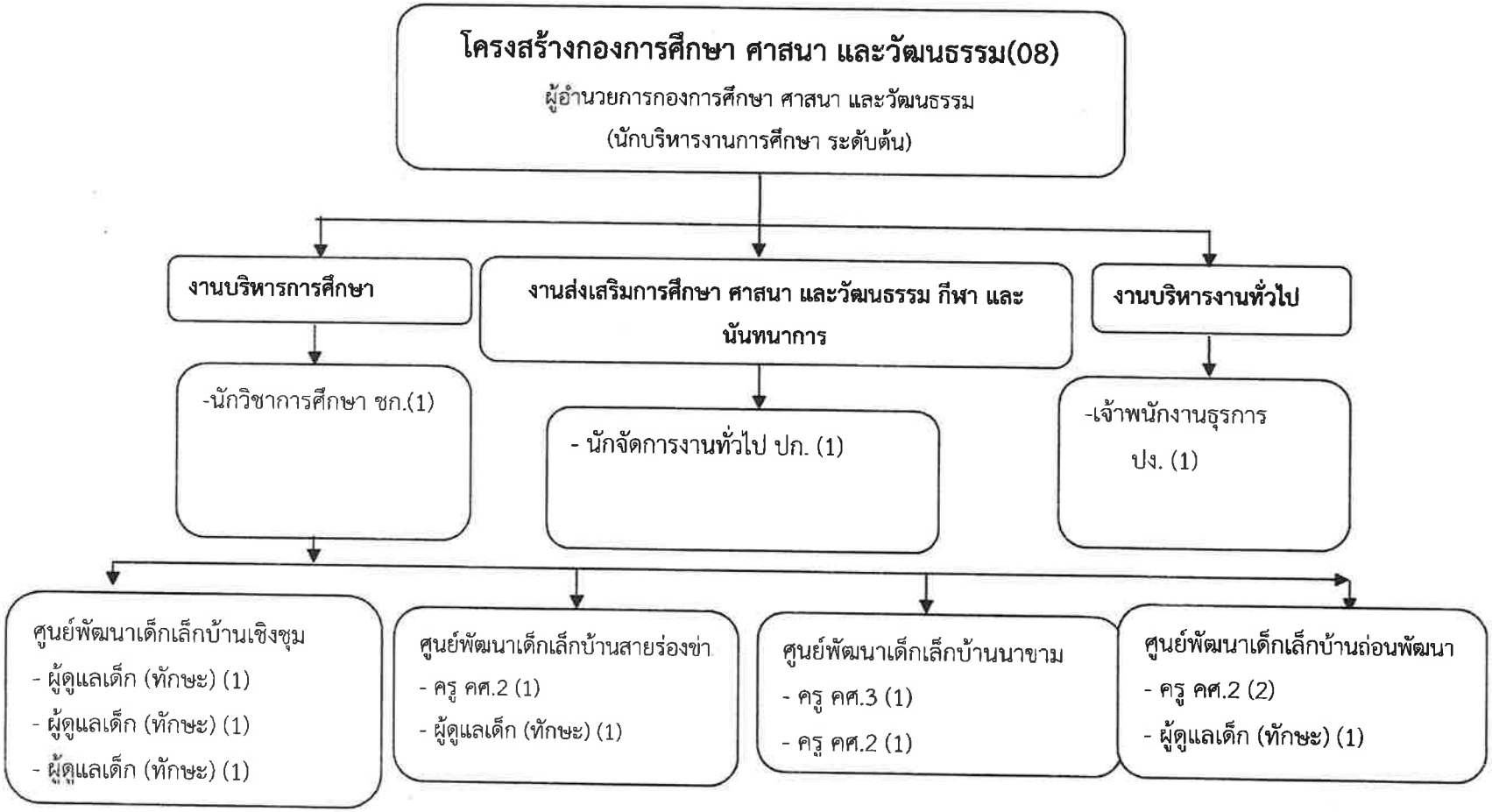
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ อาวุโส (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๒	๐	๐	๔	๐	๘
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม (05) (ใหม่)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
อัตราทั้งหมด	0	1	0	0	0	0	2	1	1	1	0	3	1	10
มีคนครอง	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	1	7
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	3



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	คศ.1	คศ.2	คศ.3			
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	4	1	6	0	15
มีคนครอง	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	4	1	6	0	15
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลชีงหุ่ม (12)

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง) (1)

ระดับ	รวม	ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง		ตำแหน่งนอกกรอบอัตรากำลัง		ตำแหน่งที่มีอยู่																	
		ตำแหน่งที่มีคนครองอัตรา	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งที่มีคนครองอัตรา	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งที่มีคนครองอัตรา				ตำแหน่งว่าง				ตำแหน่งที่มีคนครองอัตรา				ตำแหน่งว่าง			
						ชาย		หญิง		ชาย		หญิง		ชาย		หญิง		ชาย		หญิง	
						ปง.	ปจ.	ชง.	ชต.	ปง.	ปจ.	ชง.	ชต.	ทพ.	ทท.	ทพ.	ทท.	ทพ.	ทท.	ทพ.	ทท.
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายฉันทพงษ์ ฤๅชัยราม	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๗๔๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	
	สำนักปลัด อบต.											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒	นางสาวนิตติยา สุวรรณ	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๗๕๕๒๐	๖๗๒๐๐	๖๗๒๐๐	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
๓	นางสิตานัน สังวร	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓๑๒๐	๑๘๐๐๐	๐	
๔	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๓๕๕๓๒๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕	นายชัชชัย ศรีสร้อย	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕๖๔๐	๐	๐	
๖	นางสาวอังคณา พิมพา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๒๒๔๔๐	๐	๐	
๗	นายเกชา จันทร์เพ็งเพ็ญ	ปวส.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๓๒๘๕๖๐	๐	๐	

	พนักงานจ้าง											
๘	นางเกษวรา เพียศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๒๔๒๕๒๐	๐	๐	
๙	นายณัฐพงษ์ ไชยโคตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๒๐๘๐๘๐	๐	๐	
				และบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)			และบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)					
๑๐	นางสาวพัชยา ทิพย์ทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑๙๒๔๘๐	๐	๐	
๑๑	นายนิติพล ไชยโคตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๓๖๕๖๐	๐	๐	
๑๒	นายนพรัตน์ ลุนพัฒน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๗๑๐๐๐	๐	๐	
๑๓	นายสงบ พรหมหีด	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๑๑๖๐	๐	๐	
				(รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)			(รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)					
๑๔	นายสมควร ทิลารักษ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๙๒๔๘๐	๐	๐	
๑๕	นายกนกศักดิ์ ทัศน์จันดา	ม.๓	-	ภารโรง (ทั่วไป)	-	-	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑๐๘๐๐๐	๐	๐	
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่											
๑๖	นางสาวพิกุล คุณเชื่อง	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชพ.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชพ.	๕๐๑๓๖๐	๐	๔๒๐๐๐	
	(นักทรัพยากรบุคคล)			(นักทรัพยากรบุคคล)			(นักทรัพยากรบุคคล)					
๑๗	จ.ส.อ.ศักรินทร์ ทิพกุล	ปวส.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๒๘๕๖๐	๐	๐	
	พนักงานจ้าง											
๑๘	ขอกำหนดเพิ่ม	ปวช./ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๖๗๐๔๐	๐	๐	ขอกำหนดเพิ่ม

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๙	นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๘๓๑๒๐	๔๒๐๐๐	๐	
๒๐	นางสาวเอื้อมพร ศูนย์จันทร์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๙๗๖๔๐	๐	๐	
๒๑	นางสาวลักษณ์นภา สอนวิชา	ปวส.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๙๔๐๘๐	๐	๐	
๒๒	ว่างเดิม	ปวช./ปวส.	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗๗๙๐๐	๐	๐	ว่างเดิม
๒๓	ว่างเดิม	ปวช./ปวส.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๗๗๙๐๐	๐	๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง											
๒๔	นางสาวเหรียญ ทัศน์จันดา	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	๑๖๗๐๔๐	๐	๐	
๒๕	นายณัฐวุฒิ ทัศน์จันดา	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑๖๗๐๔๐	๐	๐	
๒๖	นางสาววิตรี ศรีมงคล	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๗๓๒๘๐	๐	๐	
๒๗	นางสาวเรวดี จิตอาคะ	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑๗๓๒๘๐	๐	๐	

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
១	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
១	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
២	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
៣	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
	ករណីសង្ស័យ									
១	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
២	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
៣	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
	ករណីបញ្ជាក់									
១	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
២	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
៣	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
	អ្នកដែលបានស្លាប់									
១	ឈ្មោះអ្នកជំងឺ	ភេទ	អាយុ	ទីលំនៅ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលសង្កេតការណ៍	ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញ	ស្ថានភាពនៅពេលចេញ	ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យដែលបញ្ជូនទៅ	ឈ្មោះឧបករណ៍ពិសេសដែលប្រើប្រាស់	ចំណាំ
	(ករណីសង្ស័យ/ករណីបញ្ជាក់)									
	សរុបរួម									

ល.រ	លេខកូដ			ឈ្មោះ	ប្រភេទ	ប្រភព	ប្រភេទ	ឈ្មោះ	លេខកូដ			ល.រ
០១	០០-០០-០០-០០-០០			ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	ថវិកា	ថវិកា						
០២	០០-០០-០១-០០-០០			អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន	ថវិកា	ថវិកា						
០៣	០០-០០-០២-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានសេវាសង្គមកិច្ច	ថវិកា	ថវិកា						
០៤	០០-០០-០៣-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានយុវនីតិសម្បទា	ថវិកា	ថវិកា						
០៥	០០-០០-០៤-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអតីតយុទ្ធជន	ថវិកា	ថវិកា						
០៦	០០-០០-០៥-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល	ថវិកា	ថវិកា						
០៧	០០-០០-០៦-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	ថវិកា	ថវិកា						
០៨	០០-០០-០៧-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ	ថវិកា	ថវិកា						
០៩	០០-០០-០៨-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល	ថវិកា	ថវិកា						
១០	០០-០០-០៩-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច	ថវិកា	ថវិកា						
១១	០០-០០-១០-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
១២	០០-០០-១១-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានសេវាសង្គមកិច្ច	ថវិកា	ថវិកា						
១៣	០០-០០-១២-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានយុវនីតិសម្បទា	ថវិកា	ថវិកា						
១៤	០០-០០-១៣-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអតីតយុទ្ធជន	ថវិកា	ថវិកា						
១៥	០០-០០-១៤-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល	ថវិកា	ថវិកា						
១៦	០០-០០-១៥-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	ថវិកា	ថវិកា						
១៧	០០-០០-១៦-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ	ថវិកា	ថវិកា						
១៨	០០-០០-១៧-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល	ថវិកា	ថវិកា						
១៩	០០-០០-១៨-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច	ថវិកា	ថវិកា						
២០	០០-០០-១៩-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
២១	០០-០០-២០-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានសេវាសង្គមកិច្ច	ថវិកា	ថវិកា						
២២	០០-០០-២១-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានយុវនីតិសម្បទា	ថវិកា	ថវិកា						
២៣	០០-០០-២២-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអតីតយុទ្ធជន	ថវិកា	ថវិកា						
២៤	០០-០០-២៣-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល	ថវិកា	ថវិកា						
២៥	០០-០០-២៤-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	ថវិកា	ថវិកា						
២៦	០០-០០-២៥-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ	ថវិកា	ថវិកា						
២៧	០០-០០-២៦-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល	ថវិកា	ថវិកា						
២៨	០០-០០-២៧-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច	ថវិកា	ថវិកា						
២៩	០០-០០-២៨-០០-០០			អគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣០	០០-០០-២៩-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣១	០០-០០-៣០-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣២	០០-០០-៣១-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣៣	០០-០០-៣២-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣៤	០០-០០-៣៣-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣៥	០០-០០-៣៤-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣៦	០០-០០-៣៥-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣៧	០០-០០-៣៦-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣៨	០០-០០-៣៧-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៣៩	០០-០០-៣៨-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤០	០០-០០-៣៩-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤១	០០-០០-៤០-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤២	០០-០០-៤១-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤៣	០០-០០-៤២-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤៤	០០-០០-៤៣-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤៥	០០-០០-៤៤-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤៦	០០-០០-៤៥-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤៧	០០-០០-៤៦-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤៨	០០-០០-៤៧-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៤៩	០០-០០-៤៨-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥០	០០-០០-៤៩-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥១	០០-០០-៥០-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥២	០០-០០-៥១-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥៣	០០-០០-៥២-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥៤	០០-០០-៥៣-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥៥	០០-០០-៥៤-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥៦	០០-០០-៥៥-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥៧	០០-០០-៥៦-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥៨	០០-០០-៥៧-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៥៩	០០-០០-៥៨-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦០	០០-០០-៥៩-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦១	០០-០០-៦០-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦២	០០-០០-៦១-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦៣	០០-០០-៦២-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦៤	០០-០០-៦៣-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦៥	០០-០០-៦៤-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦៦	០០-០០-៦៥-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦៧	០០-០០-៦៦-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦៨	០០-០០-៦៧-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៦៩	០០-០០-៦៨-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧០	០០-០០-៦៩-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧១	០០-០០-៧០-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧២	០០-០០-៧១-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧៣	០០-០០-៧២-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧៤	០០-០០-៧៣-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧៥	០០-០០-៧៤-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧៦	០០-០០-៧៥-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧៧	០០-០០-៧៦-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧៨	០០-០០-៧៧-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៧៩	០០-០០-៧៨-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨០	០០-០០-៧៩-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨១	០០-០០-៨០-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨២	០០-០០-៨១-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨៣	០០-០០-៨២-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨៤	០០-០០-៨៣-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨៥	០០-០០-៨៤-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨៦	០០-០០-៨៥-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨៧	០០-០០-៨៦-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨៨	០០-០០-៨៧-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៨៩	០០-០០-៨៨-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩០	០០-០០-៨៩-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩១	០០-០០-៩០-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩២	០០-០០-៩១-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩៣	០០-០០-៩២-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩៤	០០-០០-៩៣-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩៥	០០-០០-៩៤-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩៦	០០-០០-៩៥-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩៧	០០-០០-៩៦-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩៨	០០-០០-៩៧-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
៩៩	០០-០០-៩៨-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						
១០០	០០-០០-៩៩-០០-០០			ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍	ថវិកា	ថវិកា						

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง											
๕๐	นางดาลิง ยาตาแสง	ปริญญาตรี	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๓๑๐๔๐	๐	๐	
๕๑	นางสาวจีรนันท์ เทพวงษา	ปริญญาตรี	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๓๑๐๔๑	๐	๐	
๕๒	นางจุลญา อุสาพรหม	ปริญญาตรี	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๓๑๐๔๒	๐	๐	
๕๓	นางบุญศรี สุนันธรรม	ปริญญาตรี	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๓๑๐๔๓	๐	๐	
๕๔	นางปรีญา วงศ์สาเนาว์	ปริญญาตรี	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	"-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๓๑๐๔๔	๐	๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๕	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕๓๒๐	๐	๐	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชน เป็นหลักกล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเชิงชุม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมนี้

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวกลำดับขั้นตอน
การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๒ งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน
- ๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๒.๒ งานนิติการ

๑.๒.๓ งานกิจการสภา อบต.

๒. **กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๓ **กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๓.๑ กลุ่มงานออกแบบและก่อสร้าง

๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๒ งานสำรวจและผังเมือง

๑.๒ กลุ่มงานสาธารณูปโภค

๑.๒.๑ งานสาธารณูปโภค

๑.๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๔. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๕. **หน่วยตรวจสอบภายใน**

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายประคิน อันสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ สน ๗๗๐๐๑/๑๔๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม
หมู่ ๑ ตำบลเชิงชุม อ.พรรณานิคม
จ.สกลนคร ๔๗๑๓๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๑ เล่ม
๒. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๑ เล่ม

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง พร้อมกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางในการบริหาร มีเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จึงขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมกันนี้ ได้แนบรายละเอียดร่างแผนดังกล่าวมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประคิน อันสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

งานการเจ้าหน้าที่/สำนักปลัด อบต.
โทร.๐๔๒๗๐๔๖๙๗

ผู้ตรวจ
ผู้ร่าง/ผู้ทาน
ผู้พิมพ์

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ในการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙

๑.อบต. เชิงชุม อ. พรรณานิคม

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนอัตราทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ว่างเดิม/หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่าใช้จ่าย (%)
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายฉันทพงษ์ ฤๅชัยราม		ปี ๒๕๗๐
	สำนักปลัด อบต.							๓๒.๐๓
	พนักงานส่วนตำบล							ปี ๒๕๗๑
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวนิตติยา สุวรรณ		๓๕.๙๗
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป							
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นางสิตานัน สังวร	งานบริหารงานทั่วไป	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปี ๒๕๗๒
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายชัชชัย ศรีสร้อย	งานแผนงานและงบประมาณ	๓๖.๐๕
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๖-๓--๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	นายเกชา จันทร์เพ็งเพ็ญ	งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวอังคณา พิมพา	งานส่งเสริมสุขภาพ	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ						งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	**หักเงินอุดหนุนทั่วไป**
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางเกษวรา เพียรศรี	งานสวัสดิการสังคม	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	๑	๑	นายณัฐพงษ์ ไชยโคตร	งานส่งเสริมการเกษตร	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	นางสาวพัชยา ทิพย์ทอง		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	๑	๑	นายนิติพล ไชยโคตร		ปี ๒๕๗๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	๑	๑	นายนพรัตน์ ลุนพัฒน์		๖๓.๖๗
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	นายสงบ พรหมหีด		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	๑	๑	นายสมควร ทิลารักษ์		
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป							ปี ๒๕๗๑
๑๕	ภารโรง	-	-	๑	๑	นายกนกศักดิ์ ทัศน์จันดา		๖๓.๙๘

อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				เหตุผลและความจำเป็น	มติคณะอนุฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดสกลนคร
สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
สำนักปลัดอบต.						
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่มเนื่องจากภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น		
กองช่าง						
กลุ่มงานสาธารณูปโภค						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ(ทักษะ)	๑	-	-	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง		
พนักงานจ้างทั่วไป						
พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-๑			ว่างให้ยุบเลิก		

	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่							
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชพ.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางสาวพิกุล คุณเชื่อง	งานการเจ้าหน้าที่	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	จ่าสิบเอกศักรินทร์ ทิพกุล	งานนิติการ	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ						งานกิจการสภาอบต.	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๐	กำหนดเพิ่ม		
	กองคลัง							
	พนักงานส่วนตำบล							ปี ๒๕๗๒
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์	งานบริหารงานคลัง	๖๔.๑๑
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวเอื้อมพร ศูนย์จันทร์	งานการเงินและบัญชี	
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๐	ว่างเดิม	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานพัฒนารายได้	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	อส.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวลักษณ์นภา สอนวงษา	งานบริหารงานทั่วไป	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ							
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	นางสาวเชอรี่ ทัศน์จันดา		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	นายณัฐวุฒิ ทัศน์จันดา		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวิตรี ศรีมงคล		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	นางสาวเรวดี จิตอาคะ		
	กองช่าง							
	พนักงานส่วนตำบล							
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายปรีชา คำนวนดี		
	พนักงานส่วนตำบล							
	กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง							
๒๙	หัวหน้ากลุ่มงานออกแบบและก่อสร้าง	ชพ.	-	๑	๐	ว่างเดิม	งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานสำรวจและผังเมือง	
๓๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายประเสริฐ วิเชียรศรี		
๓๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	๑	๑	ว่างเดิม		

	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	นายชยุตม์ สอนวงศ์ษา	
	กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง						
๓๔	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค	ชพ.	-	๑	๐	ว่างเดิม	งานสาธารณูปโภค
๓๕	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานบริหารงานทั่วไป
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	๑	๑	นายวุฒิฤกษ์ สัพโส	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นายนิมิต อุสาพรหม	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายปฏิวัติ นาคีย์	
๓๙	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๐	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๐	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑	นายสายัณห์ พันจำปา	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
	พนักงานส่วนตำบล						
๔๐	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	นายภัททภูมิ ภูมิบาลล์	**งานบริหารการศึกษา**
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาววชิราภรณ์ พาระแพง	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๖-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายจักกฤษ์ ศรีพรหม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	นางสาวศิริวรรณ ทรงหาคำ	งานบริหารงานทั่วไป
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวสุภาวดี ทุมาสิทธิ์	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชิงชุม						
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	๐	สรรหาเมื่อได้รับจัดสรรจากกรมฯ	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางสาวจีรนันท์ เทพวงษา	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางจุลญา อุสาพรหม	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางปรีญา วงศ์สาเนาว์	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาขาม						

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๐ = ๑๔,๐๐๖,๘๔๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๑ = ๑๔,๗๘๐,๗๖๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๒ = ๑๔,๕๕๑,๑๒๐ บาท

กรณี หักเงินอุดหนุนทั่วไป

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๐ = ๑๔,๐๐๖,๘๔๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๒๓,๑๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๑ = ๑๔,๗๘๐,๗๖๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๒๔,๒๕๕,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๒ = ๑๔,๕๕๑,๑๒๐ บาท

๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	๐	สรรหาเมื่อได้รับจัดสรรจากกรมฯ												
๕๐	ครู	คศ.๓		๑	๑	นางประภัสสรณ์ หาญชนะ												
๕๑	ครู	คศ.๒		๑	๑	นางพรสวรรค์ ผิวดี												
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสายร่องข่า																	
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	๐	สรรหาเมื่อได้รับจัดสรรจากกรมฯ												
๕๓	ครู	คศ.๒		๑	๑	นางศุภสิตา ภูมิบาลล์												
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางดาลิ่ง ยาตาแสง												
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ่อนพัฒนา																	
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	๐	สรรหาเมื่อได้รับจัดสรรจากกรมฯ												
๕๖	ครู	คศ.๒		๑	๑	นางบุญชู เหมะธุรินทร์												
๕๗	ครู	คศ.๒		๑	๑	นางจรุวรรณ์ สุนาพรม												
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๑	นางบุญศรี สุนันธรรม												
	หน่วยตรวจสอบภายใน						งานตรวจสอบภายใน											
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานบริหารงานทั่วไป											
รวมอัตรา ทั้งสิ้น				๖๐	๔๘	รวมอัตรา เพิ่ม/ลด ในแต่ละปี												

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต. อบต.เชิงชุม อ.พรรณานิคม จ.สกลนคร โทร.๐๔๒๗๐๔๖๙๗

ที่ สน ๗๗๐๐๑/๒๕๑ **วันที่** ๒๓ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ก.จ. ก.ท. และก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ. ก.ท. และก.อบต. จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๙

/ตามมติคณะกรรมการ...

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง รวมถึงกำหนดแนวทางและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

๑. การแต่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรรมการ
(๕) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
(๖) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๗) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง

ฯลฯ

๓. **ข้อระเบียบ**

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคณะทำงาน
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน
(๔) พนักงานส่วนตำบล เลขานุการคณะทำงาน

๓.๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง รวมถึงกำหนดแนวทางและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

/๑. การแต่งตั้ง

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรรมการ
(๕) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
(๖) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๗) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง

๔. ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๑.๑ นายประคิน อันสุข นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๑.๒ นายฉันทพงษ์ ฤาชัยราม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๑.๓ นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๑.๔ นายปรีชา คำนวนดี ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๑.๕ นายภัททภูมิ ภูมิบาลล์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๑.๖ นางสาวนิตติยา สุวรรณ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ
๑.๗ นางสาวพิกุล คุณเชื่อง หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กรรมการและเลขานุการ
(นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ)

๒. เห็นควรพิจารณาลงนาม ในร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แนบท้ายนี้

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวพิกุล คุณเชื่อง)
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)

/ความเห็นของ....

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....

.....

(นางสาวนิตติยา สุวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/เจ้าหน้าที่งบประมาณ

.....

.....

(นายฉันทพงษ์ ฤชัยราม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นายประคิน อันสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

วันที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ที่ ๒๓๑/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑	นายประคิน อันสุข	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	นายฉันทพงษ์ ฤาชัยราม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	นายปรีชา คำนวนดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	นายภัททภูมิ ภูมิบาลล์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖	นางสาวนิตติยา สุวรรณ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๑.๗	นางสาวพิกุล คุณเชื่อง	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ)	กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

/ส่วนราชการต่างๆ...

.....ผู้ตรวจ
.....ผู้ร่าง/ผู้ทาน
.....ผู้พิมพ์

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายประคิน อันสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ที่ สน ๗๗๐๐๑/๒๕๖๒ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งคำสั่งอบต.เชิงชุม และขอเชิญประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ตาม คำสั่ง อบต.เชิงชุมที่ ๒๓๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑	นายประคิน อันสุข	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	นายฉันทพงษ์ ฤๅชัยราม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	นายปรีชา คำนวนดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	นายภัททภูมิ ภูมิบาลล์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖	นางสาวนิตติยา สุวรรณ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๑.๗	นางสาวพิกุล คุณเชื่อง	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป็นไปอย่างถูกต้อง ตาม ที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ได้กำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๙ แล้วนั้น จึงขอนัดประชุมคณะกรรมการฯ ดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ เดือนกรกฎาคมพ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายประคิน อันสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)

กรรมการ/ลงชื่อรับทราบ

..... นายฉันทพงษ์ ฤๅชัยราม ปลัด อบต.เชิงชุม ..... นายภัททภูมิ ภูมิบาลล์ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

..... นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์ ผู้อำนวยการกองคลัง ..... นายปรีชา คำนวนดี ผู้อำนวยการกองช่าง

..... นางสาวนิตติยา สุวรรณ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ..... นางสาวพิกุล คุณเชื่อง หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กรรมการ/เลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ที่ ๒๓๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔ อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๑.๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการและเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม โดยเสนอปริมาณงานจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๗ กรกฎาคม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประคิน อันสุข	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายฉันทพงษ์ ฤๅชัยราม	คณะกรรมการ	
๓	นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์	คณะกรรมการ	
๔	นายปรีชา คำนวนดี	คณะกรรมการ	
๕	นายภัททภูมิ ภูมิบาลล์	คณะกรรมการ	
๖	นางสาวนิตติยา สุวรรณ	คณะกรรมการ	
๗	นางสาวพิกุล คุณเชื่อง	คณะกรรมการและเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประคิน อันสุข	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายฉันทพงษ์ ฤๅชัยราม	คณะกรรมการ	
๓	นายธนัฐ โพธิ์ไทรย์	คณะกรรมการ	
๔	นายปรีชา คำนวนดี	คณะกรรมการ	
๕	นายภัทภูมิ ภูมิบาลล์	คณะกรรมการ	
๖	นางสาวนิตติยา สุวรรณ	คณะกรรมการ	
๗	นางสาวพิกุล คุณเชื่อง	คณะกรรมการและเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ที่ ๒๓๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

๑.๑.๔ อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

๑.๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ

๑.๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการและเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล..... ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความบผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน **- วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร**

.....

.....

เลขาฯ .....

.....

วิเคราะห์อัตรากำลังคน

.....

.....

วิเคราะห์ SWOT

.....

.....

ฯลฯ

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขาได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ดังนี้

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	+๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								

ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานสาธารณูปโภค								
หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๐	+๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเกลี่ย
พนักงานจ้างทั่วไป								ตำแหน่ง
พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม								

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๔,๒๓๒,๔๓๐	๓๑.๖๒
๒๕๗๑	๔๗,๒๕๐,๐๐๐	๑๖,๘๐๔,๕๑๔	๓๕.๕๖
๒๕๗๒	๔๙,๖๑๒,๕๐๐	๑๗,๘๗๐,๗๘๐	๓๖.๐๒

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๔,๔๑๓,๒๖๐	๓๒.๐๓
๒๕๗๑	๔๗,๒๕๐,๐๐๐	๑๖,๙๙๗,๘๗๔	๓๕.๙๗
๒๕๗๒	๔๙,๖๑๒,๕๐๐	๑๗,๘๘๓,๗๘๘	๓๖.๐๕

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑
๒	กองช่าง	ปรับเกลี่ยตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	กองช่าง	พนักงานจ้างทั่วไป **(ปรับเกลี่ยตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ)**	ยุบเลิก ตำแหน่งพนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวพิกุล คุณเชื่อง)

เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายประคิน อันสุข)

ประธานคณะกรรมการฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม
เลขที่รับ 1401
วันที่ 02 ต.ค. 2569
เวลา 14.39 น.

ที่ สน ๐๐๒๓.๑๖/ว๓๕๙

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม
ถนนนิตโย สน ๔๗๑๓๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๖
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม ขอส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายก อบต.เชิงชุม
- เพื่อโปรดทราบ.

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิติธร ศรีมาตร)
ท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม

เห็นควรมอบหมายเจ้าพนักงานธุรการ
และนักทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติแทนได้
(นางสาวนิตติยา สุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัด

จ.ส.อ.
(ศักรินทร์ ทิพกุล)
เจ้าพนักงานธุรการ

เห็นควรมอบหมายเจ้าพนักงานธุรการ
และนักทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติแทนได้
นางสิตานัน สังวร
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

นายฉันทพงษ์ ฤาชัยราม
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม
- ทราบ
- เห็นชอบ
(นายประคิน อันสุท)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ
โทร. ๐-๔๒๗๗-๙๒๓๙
ผู้ประสานงาน นายนิติธร ศรีมาตร โทร ๐๘-๙๘๔๑-๙๕๒๖

"สกลนครเมืองแห่งความสุข"

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (กง.บถ.) โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒

ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๖ **วันที่** ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอกุดบาก และอำเภอส่องดาว)

ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้ อบต.ทราบก่อน เพื่อดำเนินการแล้วจึงแจ้งหนังสือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครลงนามให้ อบต. ทราบภายหลัง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงขอส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายจรัสพงศ์ คำดอกรับ)
เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	อำเภอ	อปท.	รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572						มติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร
			หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา	
17	สว่างแดนดิน	อบต. ทรายมูล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
18	สว่างแดนดิน	อบต. ธาตุทอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
19	วานรนิวาส	อบต. วานรนิวาส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
20	วานรนิวาส	อบต. เดื่อศรีคันไชย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
21	วานรนิวาส	อบต. ธาตุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
22	วานรนิวาส	อบต. ขัวก่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
23	วานรนิวาส	อบต. ศรีวิชัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
24	วานรนิวาส	อบต. คอนสวรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
25	วานรนิวาส	อบต. นาคำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
26	วานรนิวาส	อบต. อินทร์แปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
27	พรรณานิคม	อบต. บะฮี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
28	พรรณานิคม	อบต. เชิงชุม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
29	พรรณานิคม	อบต. ช้างมิ่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
30	บ้านม่วง	อบต. ดงเหนือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
31	บ้านม่วง	อบต. บ่อแก้ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
32	บ้านม่วง	อบต. หนองกวั่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
33	บ้านม่วง	อบต. ม่วง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
34	บ้านม่วง	อบต. ดงหม้อทอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

ลำดับที่	อำเภอ	อปท.	รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572						มติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร
			หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา	
53	วาริชภูมิ	อบต. วาริชภูมิ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
54	วาริชภูมิ	อบต. ค้อเขียว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
55	คำตากล้า	อบต. คำตากล้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
56	คำตากล้า	อบต. นาแต้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
57	โพนนาแก้ว	อบต. นาตงวัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
58	โพนนาแก้ว	อบต. บ้านแป้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
59	โคกศรีสุพรรณ	อบต. แมดนาท่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
60	โคกศรีสุพรรณ	อบต. ด่านม่วงคำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
61	โคกศรีสุพรรณ	อบต. เหล่าโพนค้อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
62	เต่างอย	อบต. เต่างอย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
63	เต่างอย	อบต. บึงทวาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
64	เต่างอย	อบต. จันทร์เพ็ญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
65	เต่างอย	อบต. นาตาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
66	นิคมน้ำอูน	อบต. นิคมน้ำอูน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
67	นิคมน้ำอูน	อบต. หนองปลิง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
68	นิคมน้ำอูน	อบต. หนองบัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
69	นิคมน้ำอูน	อบต. สุวรรณคาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
70	ภูพาน	อบต. หลุบเลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569

5.11 เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ที่	อำเภอ	อบต.	อบต.ดำเนินการจัดทำแผนใช้แผนเดิม/เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2570 - 2572							อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.อบต. จ.สกลนคร
				การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำหนดเพิ่ม	อัตราตัดโอน	อัตราปรับลด	อัตรายุบเลิก	อัตรากำลังทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	2570	2571	2572	
1	เมืองสกลนคร	อบต. พังขว้าง	ใช้แผนเดิม	-	-	-					144	19	125	38.97	38.80	38.64	เห็นชอบ
2	เมืองสกลนคร	อบต. ขมิ้น	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	2				136	11	125	30.09	31.33	30.99	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสาธารณสุขฯ	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-06-3601-001	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองสาธารณสุขฯ	คนงาน				2							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองการศึกษา ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				18							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองสวัสดิการสังคม	คนงาน				1							เห็นชอบ
3	เมืองสกลนคร	อบต. ดงมะไฟ	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นิติกร 56-3-01-3105-002	1				70	26	44	32.18	31.97	32.03	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	นักจัดการงานทั่วไป 56-3-05-3101-001	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา ฯ	คนงาน	1										เห็นชอบ
4	เมืองสกลนคร	อบต. โนนหอม	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	แม่ครัว				1	69	5	64	35.15	35.07	35.04	เห็นชอบ
5	เมืองสกลนคร	อบต. ดงชน	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1				45	9	36	33.64	33.77	33.92	เห็นชอบ
6	เมืองสกลนคร	อบต. โคกก่อง	ใช้แผนเดิม	-	-	-					42	6	36	35.00	35.98	36.93	เห็นชอบ
7	เมืองสกลนคร	อบต. ม่วงลาย	ใช้แผนเดิม	-	-	-					50	13	37	36.04	36.03	36.03	เห็นชอบ
8	เมืองสกลนคร	อบต. ห้วยยาง	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-04-4101-002				1	114	17	97	24.85	24.96	25.07	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ 56-3-04-4203-001				1							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 56-3-04-4203-001				1							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองสาธารณสุขฯ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข 56-3-06-4601-001				1							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองสาธารณสุขฯ	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-04-4101-003				1							เห็นชอบ
9	สว่างแดนดิน	อบต. บงเหนือ	ใช้แผนเดิม	-	-	-					88	59	29	26.74	26.71	26.73	เห็นชอบ
10	สว่างแดนดิน	อบต. ตาลโกน	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				1	54	4	50	31.22	31.33	31.43	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองส่งเสริมการเกษตร	คนตกแต่งสวน (ภารกิจ)				1							เห็นชอบ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569

5.11 เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ที่	อำเภอ	อบต.	อบต.ดำเนินการจัดทำแผนใช้แผนเดิม/เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2570 - 2572							อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.อบต. จ.สกลนคร
				การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำหนดเพิ่ม	อัตราดัดโอน	อัตราปรับลด	อัตรายุบเลิก	อัตรากำลังทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	2570	2571	2572	
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-005	1										ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1										เห็นชอบ
23	วานรนิวาส	อบต. ศรีวิชัย	ใช้แผนเดิม	-	-	-					89	23	66	29.77	29.80	29.85	เห็นชอบ
24	วานรนิวาส	อบต. คอนสวรรค์	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1				49	19	30	34.77	34.86	34.97	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศพด.คอนสวรรค์				1							เห็นชอบ
25	วานรนิวาส	อบต. นาคำ	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 56-3-01-3810-001	1				63	16	47	32.44	32.57	32.60	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 56-3-04-3203-001	1										ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	วิศวกรโยธา 56-3-05-3701-001	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	นักผังเมือง 56-3-05-3703-001				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	นายช่างโยธา 56-3-05-4701-002	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	นายช่างสำรวจ 56-3-05-4703-001				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1										เห็นชอบ
26	วานรนิวาส	อบต. อินทร์แปลง	ใช้แผนเดิม	-	-	-					47	11	36	37.18	37.15	37.14	เห็นชอบ
27	พรรณานิคม	อบต. บะยี	ใช้แผนเดิม	-	-	-					53	9	44	34.46	34.56	34.67	เห็นชอบ
28	พรรณานิคม	อบต. เชิงชุม	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1				49	8	41	32.03	35.97	36.05	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ (ภารกิจ)	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)				1							เห็นชอบ
29	พรรณานิคม	อบต. ช้างมิ่ง	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	คนงาน (ทั่วไป)	2				90	16	74	32.82	32.66	32.54	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองการศึกษา ฯ	คนงาน (ทั่วไป)				2							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองการศึกษา ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.ศรีวงศ์ทอง				1							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองการศึกษา ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านช้างมิ่ง				1							เห็นชอบ
30	บ้านม่วง	อบต. ดงเหนือ	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				72	13	59	32.16	32.18	32.12	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา ฯ	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-003	1										เห็นชอบ
31	บ้านม่วง	อบต. บ่อแก้ว	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักทรัพยากรบุคคล 56-3-01-3102-001	1				64	14	50	33.20	33.39	33.39	เห็นชอบ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569

5.11 เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ที่	อำเภอ	อบต.	อบต.ดำเนินการจัดทำแผนใช้แผนเดิม/เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2570 - 2572							อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.อบต. จ.สกลนคร
				การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำหนดเพิ่ม	อัตราตัดโอน	อัตราปรับลด	อัตรายุบเลิก	อัตรากำลังทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	2570	2571	2572	
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	นักจัดการงานทั่วไป 56-3-05-3101-001				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 56-3-04-4204-001	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	วิศวกรโยธา 56-3-05-3701-001				1							ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	นักสังคมสงเคราะห์ 56-3-11-3801-001	1										เห็นชอบ
32	บ้านม่วง	อบต. หนองกวั่ง	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1				95	23	72	34.52	34.49	34.46	ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 56-3-01-4805-001	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข 56-3-01-4601-001	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	1										ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	นักจัดการงานทั่วไป 56-3-05-3101-002	1										ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา ฯ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา ฯ	นักสันทนาการ 56-3-08-3806-001	1										ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	พนักงานขับรถยนต์	1										เห็นชอบ
33	บ้านม่วง	อบต. ม่วง	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				56	16	40	31.06	31.05	32.03	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	คนตกแต่งสวน (ภารกิจ)				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	นายช่างไฟฟ้า 56-3-5-4706-001	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา ฯ	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-003	1										เห็นชอบ
34	บ้านม่วง	อบต. ดงหม้อทอง	ใช้แผนเดิม	-	-	-					68	12	56	31.82	31.84	31.86	เห็นชอบ
35	บ้านม่วง	อบต. โนนสะอาด	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1				62	26	36	36.81	36.77	36.76	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 56-3-4204-001				1							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา ฯ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1										เห็นชอบ
36	บ้านม่วง	อบต. มาย	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				53	8	45	36.71	36.68	36.67	เห็นชอบ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569

5.11 เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ที่	อำเภอ	อบต.	อบต.ดำเนินการจัดทำแผนใช้แผนเดิม/เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2570 - 2572							อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.อบต. จ.สกลนคร
				การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำหนดเพิ่ม	อัตราดัดโอน	อัตราปรับลด	อัตรายุบเลิก	อัตรากำลังทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	2570	2571	2572	
42	พังโคน	อบต. ม่วงไข่	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักจัดการงานทั่วไป 56-3-05-3101-001	1				75	55	20	29.85	29.77	29.72	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการเกษตร 59-3-01-3401-001				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี 56-3-04-3201-01	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1										เห็นชอบ
43	กุสุมาลย์	อบต. โพธิ์ไพศาล	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	1				81	3	78	30.85	30.79	30.74	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) ภารกิจ	1										เห็นชอบ
44	กุสุมาลย์	อบต. กุสุมาลย์	เปลี่ยนแปลง	ปรับลดอันดับครู	สำนักปลัด อบต.	ครู จาก คศ.1 เป็นครูผู้ช่วย 56-3-08-6600-034	1				49	6	43	33.87	33.82	33.79	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	นักสังคมสงเคราะห์ 56-3-11-3802-001	1										เห็นชอบ
45	กุสุมาลย์	อบต. อุ่มจาน	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ (ภารกิจ)	2				80	9	71	33.40	33.41	33.43	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ (ทั่วไป)				2							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกขยะ)	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	นายช่างไฟฟ้า 56-3-05-4701-001	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษาฯ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุก 6 ล้อ)	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 56-3-11-4801-001				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	นักพัฒนาชุมชน 56-3-11-3801-002	1										เห็นชอบ
46	กุสุมาลย์	อบต. นาโพธิ์	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์				1	77	10	67	34.20	33.84	33.79	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)				1							เห็นชอบ
47	กุสุมาลย์	อบต. นาเพียง	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	นิติกร 56-3-01-3105-001				1	66	11	55	33.93	33.89	33.86	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	2										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	1										เห็นชอบ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569

5.11 เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ที่	อำเภอ	อบต.	อบต.ดำเนินการจัดทำแผนใช้แผนเดิม/เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2570 - 2572							อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.อบต.จ.สกลนคร
				การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำหนดเพิ่ม	อัตราตัดโอน	อัตราปรับลด	อัตรายุบเลิก	อัตรากำลังทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	2570	2571	2572	
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-002				1							
64	เต่างอย	อบต. จันทร์เพ็ญ	ใช้แผนเดิม	-	-	-											เห็นชอบ
65	เต่างอย	อบต. นาตาล	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 56-3-01-3810-001	1				60	9	51	32.99	32.95	32.82	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1				58	17	41	35.57	36.08	36.19	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	นายช่างไฟฟ้า 56-3-5-4706-001	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	หน่วยตรวจสอบภายใน	คนงาน (ทั่วไป)	1										เห็นชอบ
66	นิคมน้ำอูน	อบต. นิคมน้ำอูน	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				41	10	31	34.87	35.29	35.69	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข 56-3-01-4601-001				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	คนงาน (ทั่วไป)	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	คนงาน (ทั่วไป)	1										ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	คนงาน (ทั่วไป)	1										เห็นชอบ
67	นิคมน้ำอูน	อบต. หนองปลิง	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1				31	3	28	31.64	31.03	30.43	เห็นชอบ
68	นิคมน้ำอูน	อบต. หนองบัว	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001				1	26	6	20	39.48	39.70	39.80	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข 56-3-01-4601-001	1										เห็นชอบ
69	นิคมน้ำอูน	อบต. สุวรรณคาม	ใช้แผนเดิม	-	-	-					34	6	28	38.11	38.33	38.55	เห็นชอบ
70	ภูพาน	อบต. หลุบเลา	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศพด.บ้านจัดระเบียบ	1				51	41	10	25.12	25.13	25.14	เห็นชอบ
71	ภูพาน	อบต. กกปลาซิว	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 56-3-01-3203-001	1				39	8	31	37.67	37.85	37.00	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				1							เห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569 มีมติเห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีผลบังคับใช้ใน วันที่ 1 ตุลาคม 2569

และให้รายงานผลให้ ก.อบต.จังหวัดสกลนครทราบ ภายใน 5 วัน ทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ

(นายกนก กองทอง)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร