



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

งานกาเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไท  
อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา  
[www.taladsai.go.th](http://www.taladsai.go.th)



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

งานกาารเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไท  
อำเภอประเทย จังหวัดนครนราชสีมา  
[www.taladsai.go.th](http://www.taladsai.go.th)



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕



## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ มติในที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ...../๒๕๖๖ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ 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 “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่

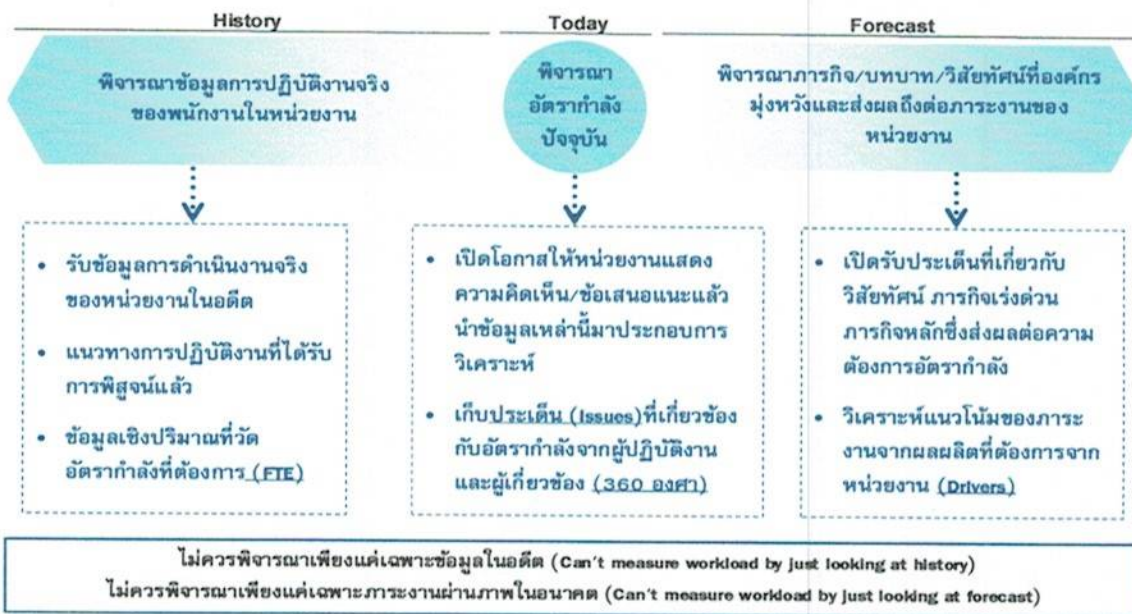


มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรง ตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคล เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

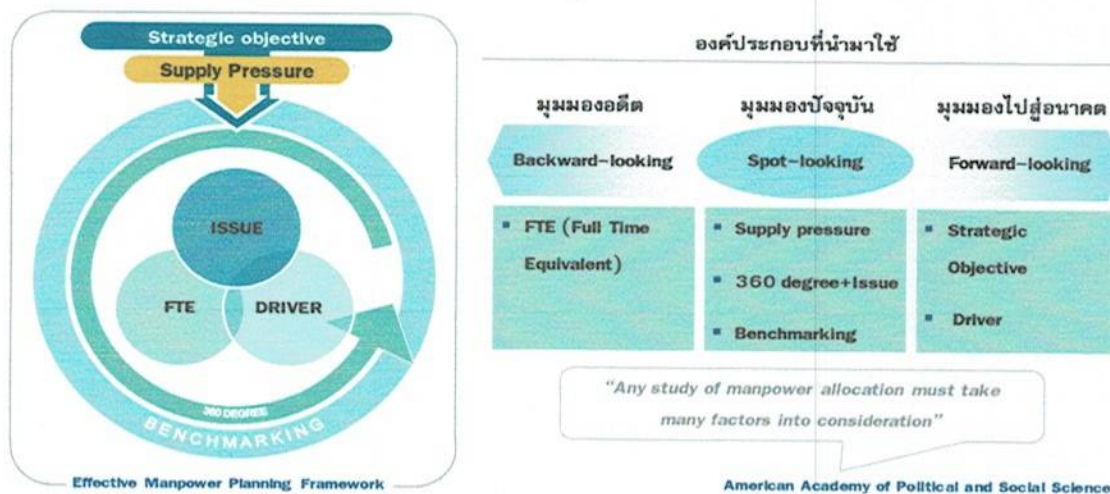
### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์หันามาจากเอกสาร ประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและ ค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย การผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ดังนั้น





ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตรารายเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ชั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ชั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของ  
ผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูง  
ของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่  
ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการ  
ประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$๒๓,๘๓๐ - ๒๒,๗๐๐ = ๑,๑๓๐$ $๖๘,๖๔๐ - ๖๖,๔๙๐ = ๒,๑๕๐$ $(๑,๑๓๐ + ๒,๑๕๐) / ๒ = ๑,๖๔๐$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	$๑,๖๔๐ \times ๑๒ = ๑๙,๖๘๐$			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง  
ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ  
ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกัน  
หารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้  
หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก  
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๓๑๖๐	๒๐๒๕๖๐



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน



**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

#### หมายเหตุ

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  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า

ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

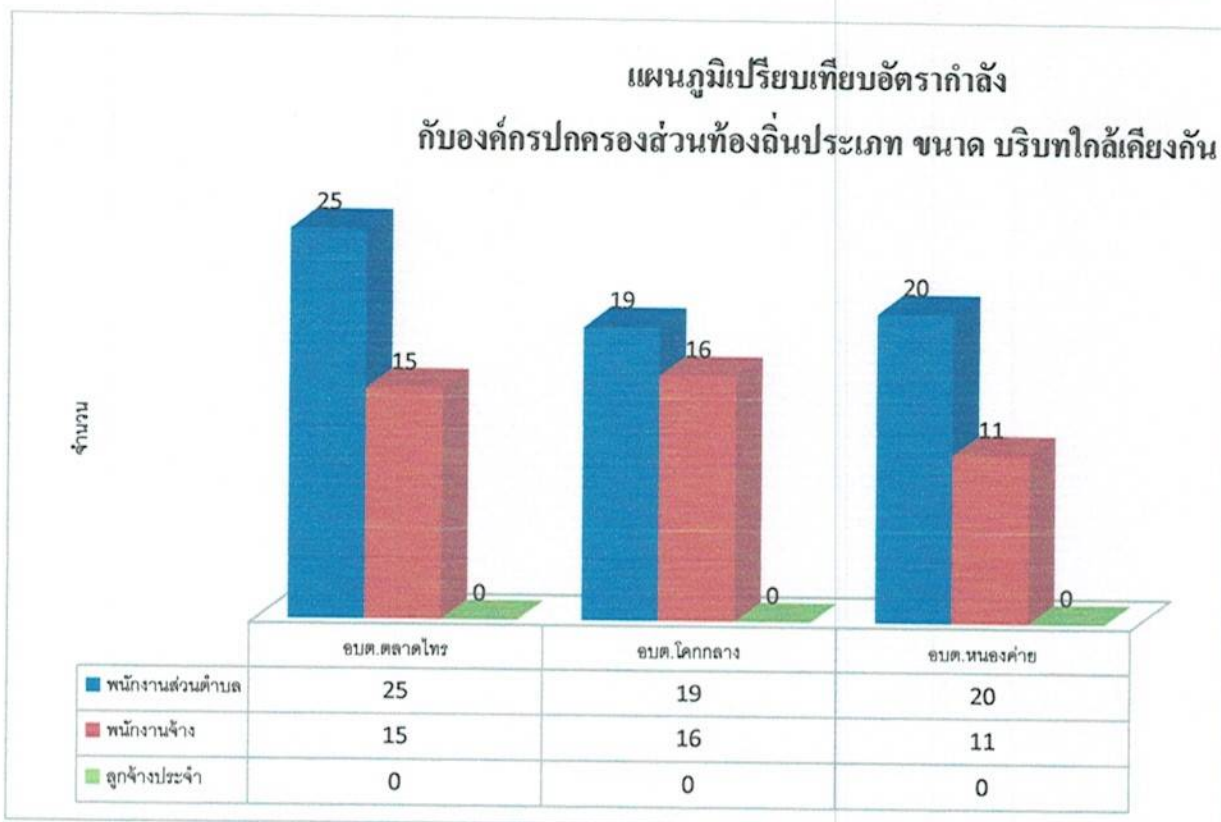
องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค่าย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโคกกลาง และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค่าย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทรและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทรสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)





๓.๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร**

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.โคกกลาง อบต.หนองค่าย
เมษายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ตลาดไทร ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

**๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่**

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

**๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ปัญหาขาดทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ



๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓-๖๐ ปี)
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน มาตรฐาน
- ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน

๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาแหล่งน้ำ คุคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน และมีไม้เพียงพอ

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง บุคลากร จำนวน ๕ คน (จนท. ๓ คน ลูกจ้าง ๒ คน) คนไข้เฉลี่ย ๘๗๐ คน/เดือน

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ปัญหาจากเหตुरบกวนหรือเหตุรำคาญ

๔.๖ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

๔.๙ ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่น

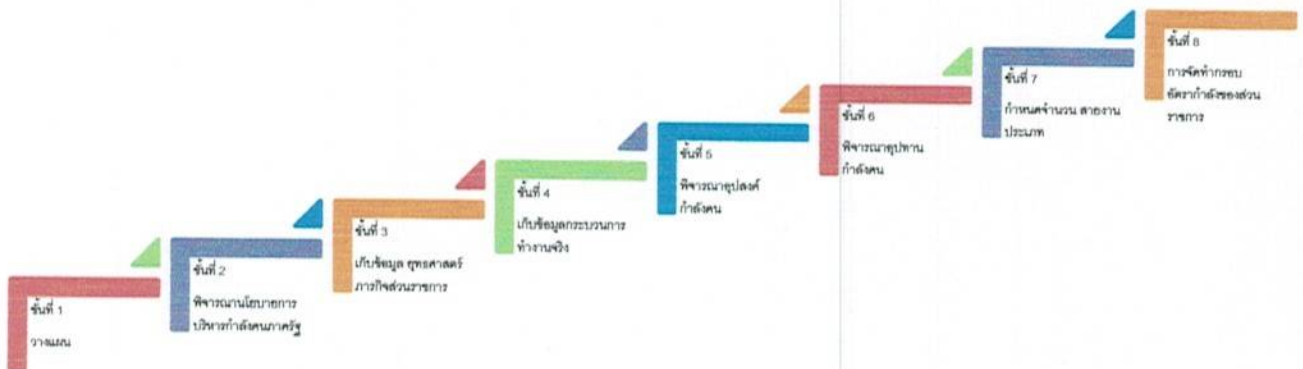
การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทรยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ใช้หลักบันได ๘ ขั้น



## การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร

### แบบบันได ๘ ขั้น



#### บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- |  |                      |
|--|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล             | ประธานคณะกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | คณะกรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | คณะกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | คณะกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | คณะกรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด                        | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ     |



### คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบลตลาดไทร

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความ



เข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขและป้องกัน ปัญหาลูกทกภัยอย่างเป็นระบบตามแนวทางพระราชดำริ เช่น การบริหารจัดการ “นา” เตรียมรับมือ “สู้ภัยแล้ง”

๒. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิต

๑. ยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลิตรคนที่มีคุณภาพ และมีสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๒. ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างคนให้มีคุณภาพ เช่น การพัฒนา คุณภาพ ชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น

๓. พัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ เช่น สาธารณสุข สร้าง สุขภาพประชาชน “๓๐. ๒๕.” (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุรา) สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์

๔. ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหาหยาเสพติด

๕. ทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้าน เศรษฐกิจ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ ยกระดับ มาตรฐานการผลิต และการพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร เพิ่มปริมาณคุณภาพการผลิต ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มช่องทางการตลาด ส่งเสริม เทคโนโลยีการเกษตรและเครือข่ายเกษตรกร เร่งรัดสร้างอาชีพเพื่อสร้างเศรษฐกิจชุมชน

๒. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้

๓. บริหารจัดการน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ ธนาคาร์น้ำใต้ดิน สร้างโครงข่ายน้ำเพื่อการเกษตร น้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภค

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางผังเมืองและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ครอบคลุมทั่วถึง

๒. บำรุงรักษา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้รับการจัดสรรที่ดินมีคุณภาพ

๓. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยและส่งเสริมศีลธรรมอันดีของ

ประชาชน

๔. ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน



๕.สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา บำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ ท้องเที่ยว และสุขภาพ จัดให้มีสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕.** ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ

๑.ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.พัฒนา ความร่วมมือระหว่างส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. สนับสนุน ส่งเสริมการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่ออนาคต

๔.ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทำงานอย่าง ซื่อสัตย์สุจริต ยกระดับความ

โปร่งใสในการบริหารงาน

๕.นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.ปรับปรุงโครงสร้างให้กระชับไม่ซับซ้อน

**บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

**องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงการตามแนวทางพระราชดำริ	- ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขและป้องกัน ปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบตามแนวทางพระราชดำริ เช่น การ บริหารจัดการ “นา” เตรียมรับมือ “สึ,ภัยแล้ง” - ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง /หน.สป. - นักวิชาการเกษตร/ผช. นักวิชาการเกษตร - จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลิตรคนที่มีคุณภาพ และมีสติปัญญา รอบรู้ เท้าทันการเปลี่ยนแปลง - ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างคนให้มีคุณภาพ เช่น การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น - พัฒนาคนให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ เช่น	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา/ หน.สป. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา



	<p>สาธารณสุข สร้าง สุขภาพประชาชน “๓อ.๒ส.” (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุรา) สนับสนุน อุปกรณ์ทางการแพทย์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด</li> <li>- ทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จพง.สาธารณสุข</li> <li>- จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เศรษฐกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรรมอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ ยกระดับ มาตรฐานการผลิต และการพัฒนา ศักยภาพด้านการเกษตร เพิ่ม ปริมาณคุณภาพการผลิต ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มช่องทางการตลาด ส่งเสริม เทคโนโลยีการเกษตรและ เครือข่ายเกษตรกร เร่งรัดสร้างอาชีพเพื่อ สร้างเศรษฐกิจ ชุมชน</li> <li>- ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และพืชเศรษฐกิจสร้าง รายได้</li> <li>- บริหารจัดการน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ ธนาคารน้ำใต้ดิน สร้าง โครงข่าย น้ำเพื่อการเกษตร น้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิชาการเกษตร/ผช. นักวิชาการเกษตร</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- คนงานสูบน้ำ</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เมือง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางผังเมืองและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ครอบคลุมทั่วถึง</li> <li>- บำรุงรักษา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้ รับ การ จัดสรรที่ดินมีคุณภาพ</li> <li>- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย และ ส่งเสริมศีลธรรมอันดีของประชาชน</li> <li>- ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน</li> <li>- สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา บำรุงสถานที่สำหรับกีฬาการ ท่องเที่ยว และสุขภาพ จัดให้มีสวนสาธารณะ และสถานที่ พักผ่อน หย่อนใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา</li> <li>- ผอ.กองสวัสดิการสังคม</li> <li>- จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ . ยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบ การบริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>- พัฒนา ความร่วมมือระหว่างส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- นักวิเคราะห์</li> </ul>



<p>จัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุน ส่งเสริมการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่ออนาคต</li> <li>- ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทำงานอย่าง ซื่อสัตย์สุจริต ยกระดับความโปร่งใสในการบริหารงาน</li> <li>- นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- ปรับปรุงโครงสร้างให้กระชับไม่ซับซ้อน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ</li> </ul>
---------------------	---	---

#### บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

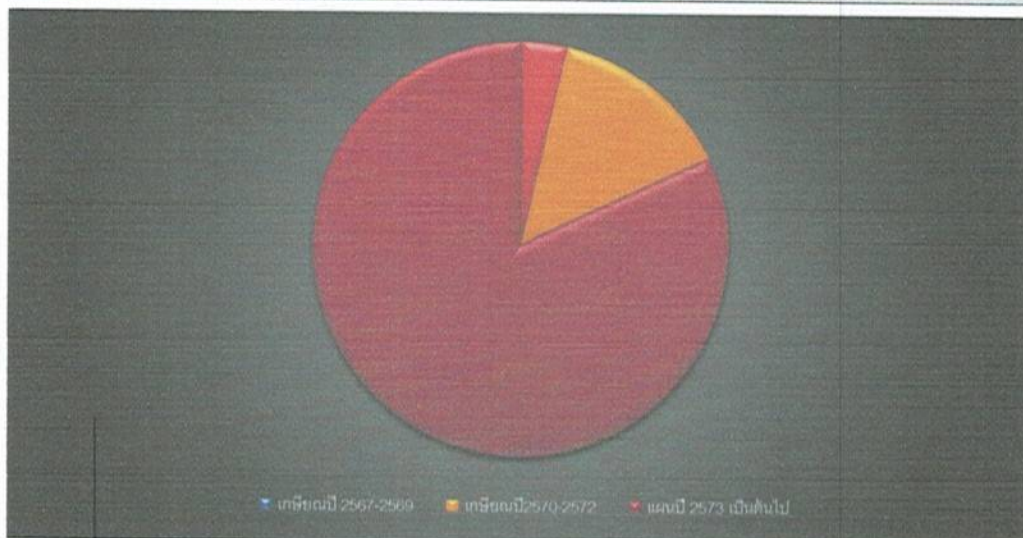
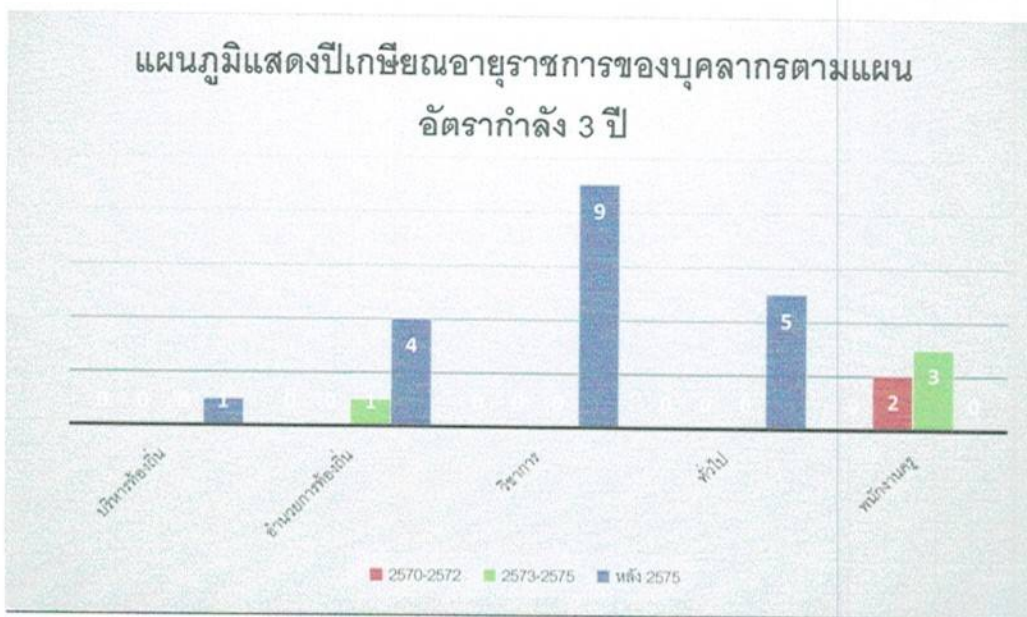
#### บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการ ได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

#### บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมี คนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จะสรรหากคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)



๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

### บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- 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 องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทรเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



#### บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

#### ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b> 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 การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
<b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b> ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน



<p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ทั้งด้วยสุขภาพอนามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้อง</p>



<p>สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>กับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด</p>
<p><b>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p><b>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ หน่วยตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทรได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



## ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทรดำเนินการ ดังนี้

การกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
<b>การกิจหลัก</b> ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสวัสดิการสังคม และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<b>การกิจรอง</b> ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. กองสวัสดิการสังคม ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ และจะมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

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



**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง ต่อการทำผิดกฎระเบียบ การทุจริต และปฏิบัติผิดวินัย ๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๓. การไม่ยอมเรียนรู้งานในตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากงานของตนเอง
โอกาส (O)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (T)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในตำบล ๒. มีกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรที่หลากหลายต้องรับดำเนินการ ๓. ผู้บริหาร สนับสนุน การฝึกอบรม สัมมนา บุคลากรไปศึกษาต่อ ในปีละหลาย ๆ คนพร้อมกัน และการศึกษาต่อ ให้กับพนักงาน และพนักงานจ้าง	๑. ไฟฟ้าดับบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน ทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอปฏิบัติงานประจำ ทำให้งานประจำเสร็จล่าช้าบ้าง และไม่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล เป็นกันเอง</li> <li>๒. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน</li> <li>๓. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๔. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๕. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>๖. เจ้าหน้าที่ มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานด้วยความอดทน และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน มีความรักองค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรด้านวิชาชีพ บางตำแหน่ง</li> <li>๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย</li> <li>๓. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> </ol>
โอกาส (O)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากร รู้สภาพปัญหา ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๒. บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ในการเรียนปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๓. มีโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๔. มีโอกาสในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร พัฒนาให้บุคลากร ไปศึกษาต่อ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ บางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของอบต.</li> <li>๓. งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนา</li> </ol>

**สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

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





โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<p><b>สำนักปลัด</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๗ งาน ปัจจุบันงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานนิติกร ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานโดยตรง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ยุบตำแหน่งในสายงานทั่วไปที่ว่างคือตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข - กำหนดตำแหน่งใหม่ ในปี ๒๕๖๗</p> <p>๑.นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>๒.นิติกร</p>
<p><b>กองคลัง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ซึ่งตำแหน่ง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ใช้วิธีการสรร</p>



<p>ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>ปัจจุบันเป็นอัตรากำลังสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>หาพนักงานจ้างโดยการสอบ เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p><b>กองช่าง</b></p> <p>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</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับตำบล ประกอบด้วย ๔ งาน ปัจจุบันงานออกแบบและควบคุมอาคาร ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานโดยตรงและไม่เป็นไปตามโครงสร้างฯ</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ยุบตำแหน่งในสายงานทั่วไปที่ว่างคือตำแหน่ง นายช่างผังเมือง -กำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ ในปี ๒๕๖๗ ๑.วิศวกรโยธา</p>



<p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>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 กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง สายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p><b>กองการสวัสดิการสังคม</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและ</p>	<p>กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง สายวิชาการ และพนักงานจ้าง แต่ไม่เป็นไปตาม</p>	<p>- กำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ ในปี ๒๕๖๗ ๑.นักสังคมสงเคราะห์ ๒.เจ้าพนักงานธุรการ</p>



<p>เยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เรื้อร้อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>โครงสร้างฯ</p>	
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต. ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด</b>								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑๐	เจ้าหน้าที่พนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง</b>								
๑๘	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๒๗	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๙	คนงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา</b>								
๓๐	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ครู(งบจัดสรร)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (งบจัดสรร)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
๓๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔๓</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>+๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	







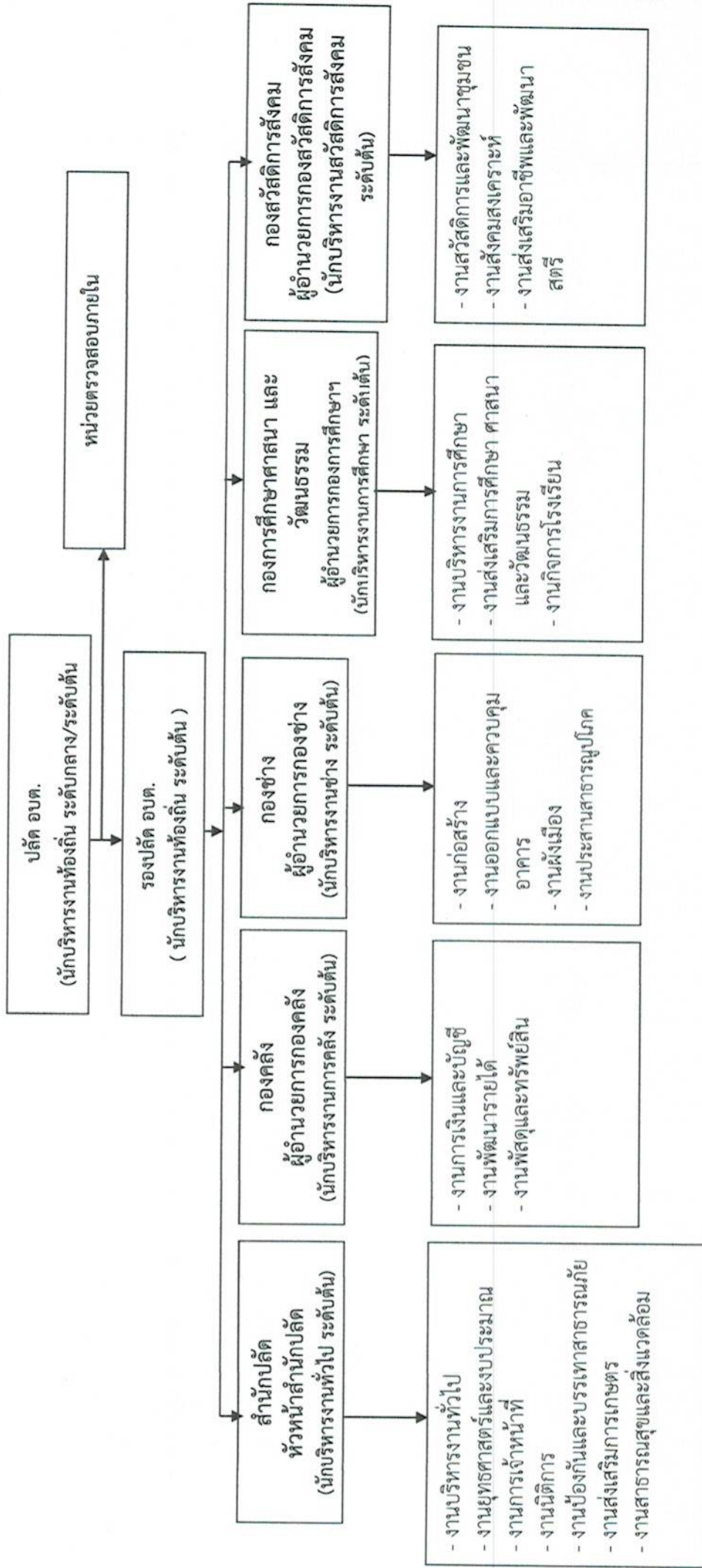
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)	หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด			เพิ่ม/ลด
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนฮีดูมา						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑		
๓๔	ครู	-	๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-		
	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)																
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก ค่าตอบแทน ๑๕,๑๑๐ บาท อุดหนุน ๙,๔๐๐ บาท	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
	อปต.จ่ายส่วนเกิน ๕,๗๑๐ บาท			๖๘,๕๒๐												๔๑,๓๒๐	เงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านประหาญ																
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
๓๗	ครู	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)																
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก ค่าตอบแทน ๑๔,๒๖๐ บาท อุดหนุน ๙,๔๐๐บาท	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
	อปต.จ่ายส่วนเกิน ๙,๙๖๐ บาท			๕๘,๓๒๐												๗๙,๙๘๐	เงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลาดไทร																
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
๔๐	ครู	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)																
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก ค่าตอบแทน ๑๕,๒๘๐ บาท อุดหนุน ๙,๔๐๐บาท	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
	อปต.จ่ายส่วนเกิน ๕,๘๘๐ บาท			๗๐,๕๖๐												๘๕,๖๘๐	เงินรายได้
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก ค่าตอบแทน ๑๔,๒๖๐ บาท อุดหนุน ๙,๔๐๐บาท	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
	อปต.จ่ายส่วนเกิน ๙,๘๖๐ บาท			๕๘,๓๒๐												๗๒,๕๘๐	เงินรายได้

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกก	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔	ครู	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก ค่าตอบแทน ๑๓,๔๕๐ บาท อุทหนุน ๙,๔๐๐บาท	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	อปต.จ่ายส่วนเกิน ๔,๐๕๐ บาท			๔๕๐,๐๘๐												๖,๔๘๐	๖,๘๐๐	๖๙,๔๖๐	เงินไม่ได้
๔๖	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)	ต้น	๑	๔๒๖,๖๔๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๖,๖๔๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๘	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผ.ช.จ.พ.ง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๒๑๓,๓๕๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๑	หน่วยตรวจสอบสวนภายใน(๑๒)	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๑๑,๖๕๐	๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(๕)	รวม		๕๒	๑,๐๖๕,๓๒๐	๕๒๐,๐๐๐		๕๑	๕๑	๕๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

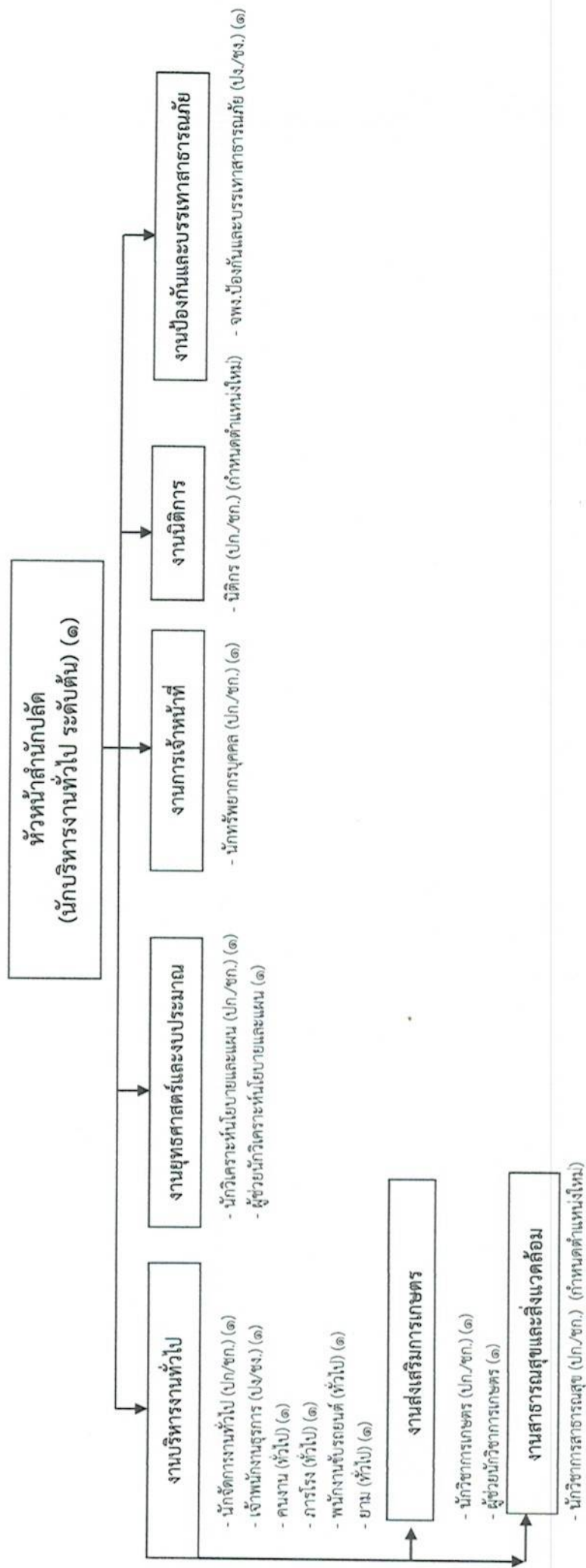
หมายเหตุ-  
ปี ๒๕๖๗ ๕๓,๗๐๐,๐๐๐ บาท  
ปี ๒๕๖๘ ๕๔,๗๐๐,๐๐๐ บาท  
ปี ๒๕๖๙ ๕๕,๗๐๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ประเภทสามัญ



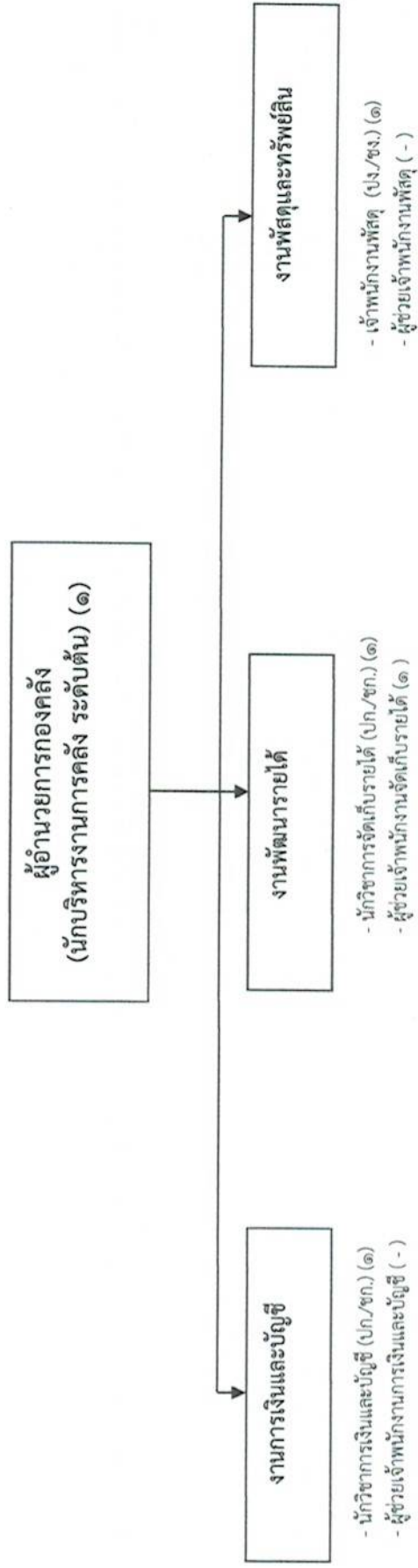
### โครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการปฏิบัติ	อำนาจการปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๑	-	๒	๔



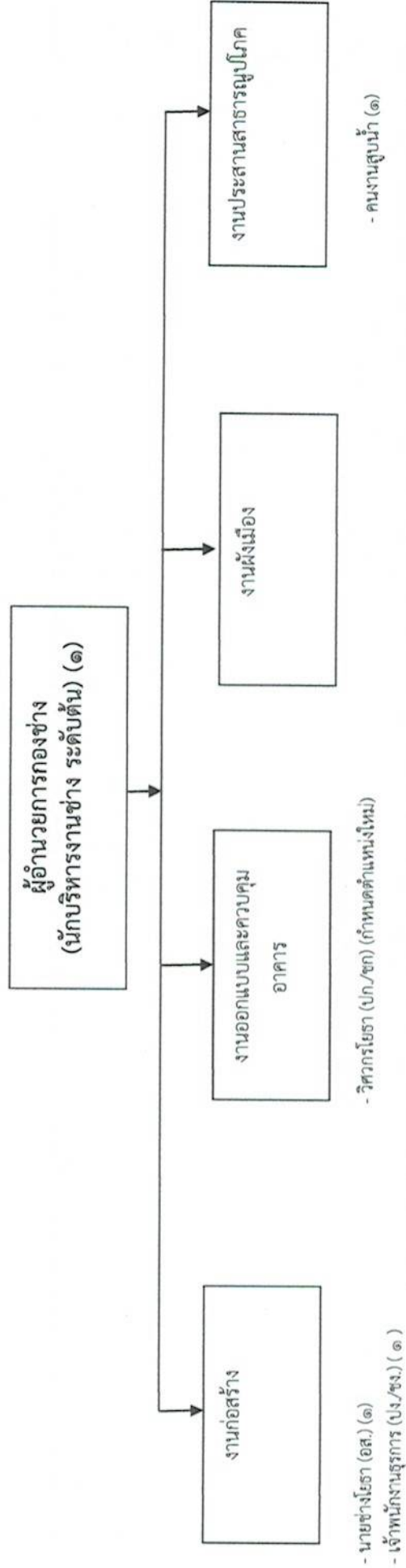
### โครงสร้างกองคลัง



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



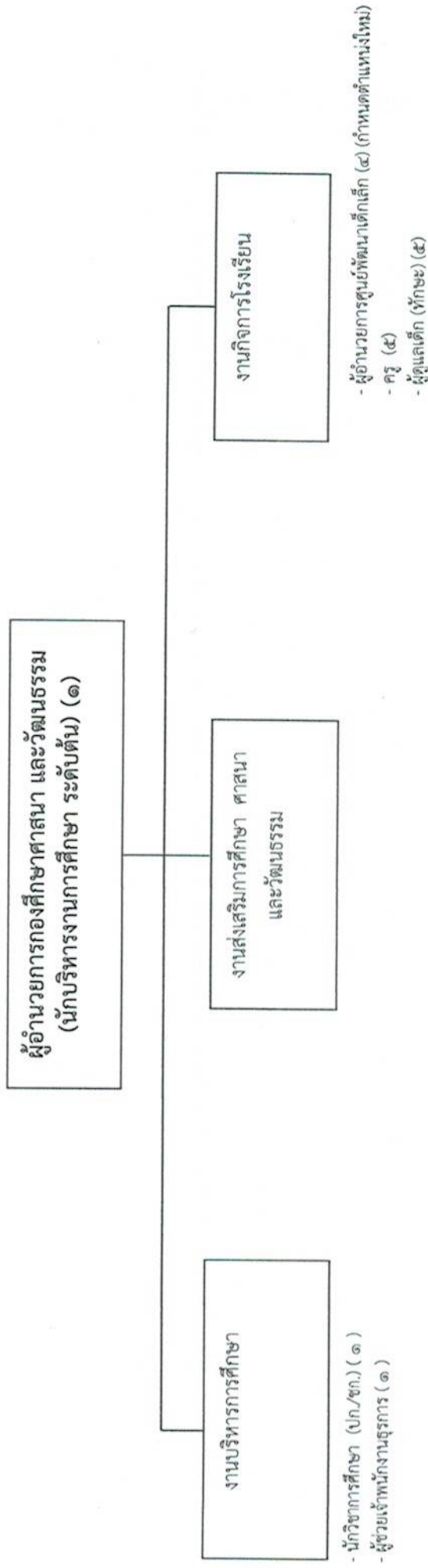
### โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

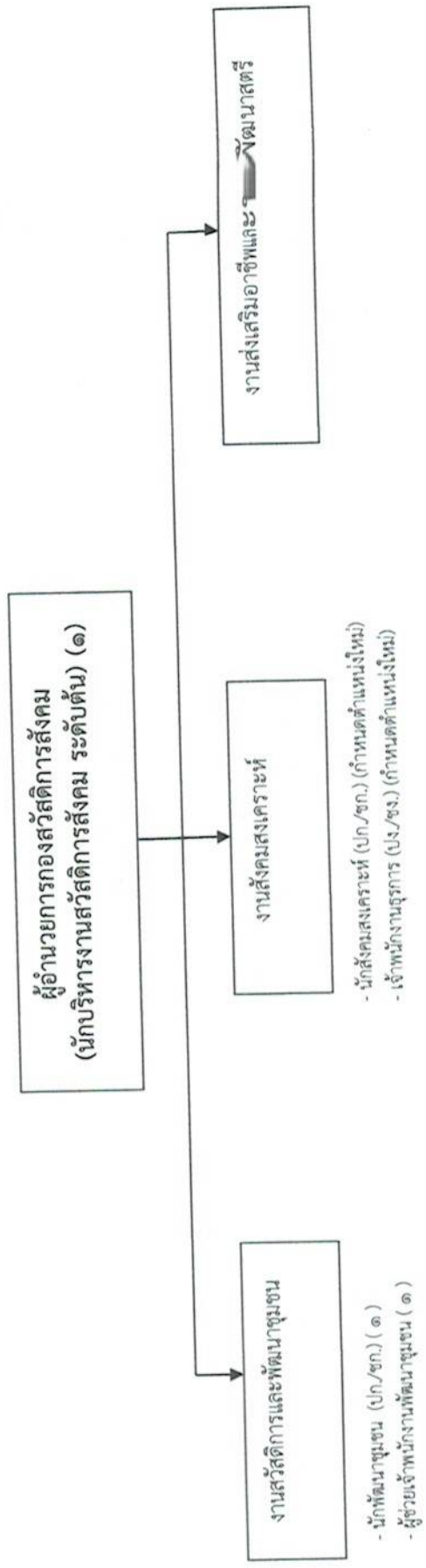


ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๕	-	๖	-





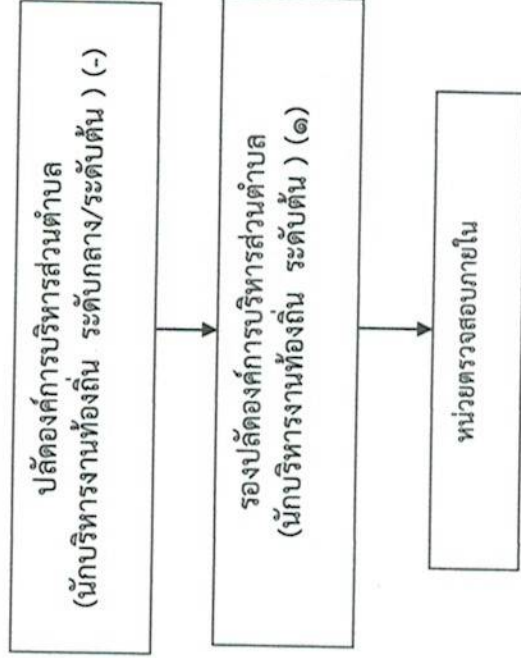
### โครงสร้างของสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	๑	-



### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) (๑)

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

๕๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภาระกำหนดหน้าที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ			
๑	หม่อมราชวงศ์ สนั่น -ว่าง-		๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง/คัม	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง/คัม	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	ว่างคัม		
๒	นายนิคม ช่างเวียน	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	คัม	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	คัม	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๓๒๖,๐๕๐		
๓	สายนัด อมต.	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	คัม	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	คัม	๕๕,๕๐๐	๕๕,๕๐๐	๕๕๗,๕๐๐		
๔	นางสุธิดา อิศริชัย	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๕๕,๕๐๐	๕๕,๕๐๐	๕๕๗,๕๐๐		
๕	นางพจนีย์ สุนทร	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานนโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานนโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๕๐๗,๒๐๐	๕๐๗,๒๐๐	๕๐๗,๒๐๐		
๖	นางวิระวรรณ ศิริสม	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๕๖,๕๐๐	๕๕๖,๕๐๐	๕๕๖,๕๐๐		
๗	นายสุวิชัย เทียนส่อง	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปท.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปท.	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐		
๘			๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	วิชาการ	ปท/ชก.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	วิชาการ	ปท/ชก.	-	-	(กำหนดเงิน)		
๙			๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปท/ชก.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปท/ชก.	-	-	(กำหนดเงิน)		
๑๐	จำเริญอภัย สิริสม	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๕๓๓,๒๐๐	๕๓๓,๒๐๐	๕๓๓,๒๐๐		
๑๑	จำเริญอภัยสุโขทัย มารศรี	ปวศ.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๕๒,๒๕๐	๒๕๒,๒๕๐	๒๕๒,๒๕๐		
๑๒	นายอุไรธรรม หนัดมน	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	-		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		-	-	๓๐๗,๕๐๐			
๑๓	นายประมวล โทษเอก	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	-		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		-	-	๒๖๗,๒๐๐			
๑๔	-ว่าง-			การโรง	ทั่วไป	-		การโรง	ทั่วไป	-	-	๓๐๗,๐๐๐			
๑๕	นายประวิทย์ จำนงเอก	ม.๖		ชาม	ทั่วไป	-		ชาม	ทั่วไป	-	-	๓๐๗,๐๐๐			
๑๖	นายสมพร นนตาเอก	ม.๖		คนงาน	ทั่วไป	-		คนงาน	ทั่วไป	-	-	๓๐๗,๐๐๐			
๑๗	นายจำเนียร สุปโก	ม.๓		พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-		พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	-	๓๐๗,๐๐๐			
๑๘	นางสาวสุภาภรณ์ อรุณ	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คัม	๒๐-๑๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คัม	๕๒๐,๕๐๐	๕๒๐,๕๐๐	๕๒๐,๕๐๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑๙	นางสาวธาดา สุขกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๔๒๒,๒๕๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๒๕๐
๒๐	นางสาวพรพรรณ พิลาธรรม	ปริญญาโท	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๔๒๒,๒๕๐ (๓๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๒๕๐
๒๑	นางสาววรรณพร ทรัพย์สิน	ปวส.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๒๕,๒๕๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๒๕๐
๒๒	หม่อมราชวงศ์ -วัง-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๘,๐๐๐ (คำกล่าวถึงเงินเดือน)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๒๓	นางชนิษฐา ทองขาว	ปวส.	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	๓๓๘,๐๐๐ (คำกล่าวถึงเงินเดือน)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๒๔	นางชณิษฐา ทองขาว	ปวส.	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	๓๓๘,๐๐๐ (คำกล่าวถึงเงินเดือน)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๒๕	นางศิริพร ทยอย	ปริญญาตรี	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ค.บ.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ค.บ.	๔๘๒,๒๕๐ (๔๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๘๒,๒๕๐
๒๖	นายศิริพันธ์ วัฒน	ปริญญาตรี	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก.ช.ก.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก.ช.ก.	-	-	-	(กำหนดให้.)
๒๗	นางสาวณงุณมาศ ทศราช	ปริญญาตรี	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ท.ส.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ท.ส.	๒๒๕,๕๐๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๕๐๐
๒๘	นายณัฐวิทย์ วัฒน	ปวส.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๕๕,๒๕๐ (๒๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๕๐
๒๙	นางสุจิต วัฒน	ม.บ.	-	คนงานสุบน้ำ	ทั่วไป	-	-	คนงานสุบน้ำ	ทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๐	นางอัญญา ทยอย	ปริญญาโท	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อ.ท.	ค.บ.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อ.ท.	ค.บ.	๔๘๒,๒๕๐ (๔๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๘๒,๒๕๐
๓๑	นางทัศนีย์ วัฒน	ปริญญาตรี	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๓๒	หม่อมราชวงศ์ อนุช. นางสัมพันธ์ วัฒน	ปริญญาโท	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๑๑๑	ครู	พ.ศ.๖	-	-	ครู	พ.ศ.๖	-	-	-	-	เป็นชุดทุน
๓๓	นางสุณิสา เวียงนคร	ปริญญาโท	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๑๑๑	ครู	พ.ศ.๖	-	-	ครู	พ.ศ.๖	-	-	-	-	เป็นชุดทุน
๓๔	นางวรรณพร ประทุมเมศ	ปริญญาโท	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๑๑๑	ครู	พ.ศ.๖	-	-	ครู	พ.ศ.๖	-	-	-	-	เป็นชุดทุน
๓๕	นางศรีนิศวย วัฒน	ปริญญาตรี	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๑๑๑	ครู	พ.ศ.๖	-	-	ครู	พ.ศ.๖	-	-	-	-	เป็นชุดทุน
๓๖	นางสุภาภรณ์ เทต	ปริญญาตรี	๒๐-๑-๐๕-๒๑๐๑-๑๑๐	ครู	พ.ศ.๖	-	-	ครู	พ.ศ.๖	-	-	-	-	เป็นชุดทุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การอบรมหลักสูตรเดิม				การอบรมหลักสูตรใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๗	นางสาวศุภากร คำแสงค์	คุณวุฒิ อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๓๕๐,๖๔๐ (๓๕,๒๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๐,๖๔๐
๓๘	นางสาวศรีรัตน์ คำษา คำสอนแทน ๓๕,๒๖๐ บาท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	๓๕,๒๖๐	-	-	๓๕,๒๖๐
๓๙	นางรัชยา ทิพนิม คำสอนแทน ๓๕,๒๖๐ บาท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	๓๕,๒๖๐	-	-	เงินรายได้ อบต.จ่าย ส่วนเกินจากกรมราชทัณฑ์
๔๐	นางพิศุฑ พิฑาม คำสอนแทน ๓๕,๒๖๐ บาท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	๓๕,๒๖๐	-	-	เงินรายได้ อบต.จ่าย ส่วนเกินจากกรมราชทัณฑ์
๔๑	นางสาวไฉรินทร์ พิณสง คำสอนแทน ๓๕,๒๖๐ บาท	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	๓๕,๒๖๐	-	-	๓๕,๒๖๐
๔๒	นางรจนา นิลนัคร คำสอนแทน ๓๕,๒๖๐ บาท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็กมีทักษะ	ทักษะ	-	๓๕,๒๖๐	-	-	เงินรายได้ อบต.จ่าย ส่วนเกินจากกรมราชทัณฑ์
๔๓	นางสาวประสาร มะลิรัมย์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๓๓-๓๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อน.	ค.น	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อน.	ค.น	๓๒๖,๖๔๐ (๓๕,๒๖๐x๑๒)	๓๒๖,๖๔๐ (๓๕,๒๖๐x๑๒)	-	๓๒๖,๖๔๐
๔๔	นางพรรณิการ์ มาดาไธ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๓๓-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๓๒๖,๖๔๐ (๓๕,๒๖๐x๑๒)	-	-	๓๒๖,๖๔๐
๔๕			๒๐-๓-๓๓-๓๑๐๕-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖			๒๐-๓-๓๓-๓๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๗	นางปรมฤทัย สีงามเอก พนักงานจ้าง	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยพนักงานชุมชน	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยพนักงานชุมชน	คุณวุฒิ	-	๒๓๓,๓๒๐ (๓๕,๒๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๓๒๐
๔๘	นางสาวชัชวาลย์ นิลนัคร นางสาวชัชวาลย์ นิลนัคร	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๓๓-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ช.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ช.ก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๕๓๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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



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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทรเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ประกอบด้วย

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



### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทรในทุกๆระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลตลาดไทร 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 องค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุลวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

### นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

#### ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้การปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย



๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำในงานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง พิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ



๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด



อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะอาด รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน



๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง  
ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม  
กำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ  
ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ  
มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม  
กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน  
หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น  
โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน  
วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้ง  
ให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ  
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดย  
ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่  
สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง  
พิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จ  
สมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม  
เป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ  
ประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน  
โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์  
ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ



๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขัดด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ



- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
  - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
  - ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
  - ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน
- ๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และตั้งขึ้นเป็นลำดับ



- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่อง ทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อ พบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร โดยต้องแจ้งให้ ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อ สงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตาม การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จะตระหนักถึงความสำคัญใน การเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วน ตำบลตลาดไทร หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการ ทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษา วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะ เป็นการทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน





## บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน 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.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร อำเภอประเทาย จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร อำเภอประเทาย จังหวัดนครราชสีมา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุวิชัย ห้อยไรสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

- สำนักงานปลัด
- กองช่าง
- กองคลัง
- ส่วนการศึกษา
- ส่วนสวัสดิการสังคม

อบต.ตลาดไทร  
 รับที่ 1107  
 วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๖๖  
 เวลา.....



ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๖

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา  
 ถนนมหาไถย นม ๓๐๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ (รายชื่อแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับเกลี้ยตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิมให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ ตามแบบแสดงรายงานฯ วาระที่ ๕.๑๓ ชุดที่ ๑-๓ ดังนั้น จึงให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตาม สิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถสืบค้นได้ใน [www.koratdla.go.th](http://www.koratdla.go.th) อีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

รชน นายก อบต.ตลาดไทร  
 เพื่อโปรดทราบ / เพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินทร์ ทองสุข)  
 รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
 ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

๒๕๖๖-๒๕๖๗ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และ  
 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
 ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๐๐๒ ๐๐๒

๒๕๖๖-๒๕๖๗ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และ  
 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

ล.ล.อ.

(กานวรัตน์ มาระศรี)  
 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
 เจ้าพนักงานธุรการ  
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น  
 โทร./โทรสาร ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๘, ๐-๔๔๒๕-๕๕๒๐ ต่อ ๒๑,๒๒

(นางสาวเสาวนีย์ เทษะนอก)  
 หัวหน้าสำนักปลัด

(นายนิคม ช่างเกวียน)  
 อดีตรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

(นายสุวิษญ์ ห้อยโรสง)  
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

บัญชีแบบท้ายวาระที่ ๕.๑๓ ๑. แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท.	อำเภอ	การแต่งตั้ง คณ. จัดทำแผนฯ		บริหารฯ		บริหารฯ	ตำแหน่ง	การกำหนดตำแหน่ง			การใช้จ่าย		มติ	มติ ก.อบต. จ.นม.
			ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก			อัตรากำลัง ๓ ปี	เพิ่ม/ลด	เกี่ยวกับเงินเดือน				
											อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕๖๗-๖๘		
๙๙	อบต.เข็มนา	บ้านเหลื่อม	/	/	/	/	๓๕	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	๓๖.๔๐	๓๕.๘๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๐	อบต.โคกกระเบื้อง	บ้านเหลื่อม	/	/	/	/	๕๖	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๒๓.๙๕	๒๓.๐๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๑	อบต.วังโพธิ์	บ้านเหลื่อม	/	/	/	/	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๕.๙๗	๓๕.๙๗	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๒	อบต.ทุ่งสว่าง	ประทาย	/	/	/	/	๓๗	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	๓๓.๐๗	๓๓.๕๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๓	อบต.กระทุ่มราย	ประทาย	/	/	/	/	๕๑	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๓๑.๖๕	๓๐.๐๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๔	อบต.ดอนมัน	ประทาย	/	/	/	/	๓๕	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	๒๙.๗๕	๒๘.๗๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๕	อบต.โคกกลาง	ประทาย	/	/	/	/	๔๖	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	๓๖.๔๓	๓๓.๑๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๖	อบต.ตลาดไทร	ประทาย	/	/	/	/	๔๕	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๓๖.๓๓	๓๖.๙๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๗	อบต.นาข่า	ประทาย	/	/	/	/	๔๕	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๒๘.๙๐	๒๘.๙๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๘	อบต.วังไม้แดง	ประทาย	/	/	/	/	๕๖	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	๓๐.๓๕	๓๐.๔๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐๙	อบต.โนนเหล็ก	ประทาย	/	/	/	/	๓๓	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๓๐.๐๓	๓๐.๕๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๐	อบต.หนองค่าย	ประทาย	/	/	/	/	๒๙	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๖.๗๕	๓๖.๙๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๑	อบต.เมืองโตน	ประทาย	/	/	/	/	๓๑	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๓.๕๓	๓๔.๙๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๒	อบต.ประทาย	ประทาย	/	/	/	/	๔๙	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	๓๖.๕๖	๓๕.๘๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๓	อบต.หันท้ายทราย	ประทาย	/	/	/	/	๔๔	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	๓๑.๘๓	๓๑.๒๑	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๔	อบต.หนองพลวง	ประทาย	/	/	/	/	๔๔	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๓๕.๖๑	๓๔.๒๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๕	อบต.โพมทอง	อำเภอสีดา	/	/	/	/	๓๖	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๗.๙๐	๓๖.๔๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๖	อบต.สามเมือง	อำเภอสีดา	/	/	/	/	๓๗	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๓๔.๐๘	๓๖.๒๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๗	อบต.สีดา	อำเภอสีดา	/	/	/	/	๒๙	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๗.๙๐	๓๖.๔๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๑๘	อบต.โนนประดู่	อำเภอสีดา	/	/	/	/	๓๗	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๓๕.๗๘	๓๔.๕๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ

Handwritten signature and initials: *Handwritten*  
*Handwritten*  
*Handwritten*

๒. แบบแสดงรายการงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กอง/ส่วน	กอง/ส่วน	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	การปรับปรุง	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น	มติ	หมายเหตุ
											ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๑๐๕	อบต.โคกกลาง	คำสั่งเดิม	คำสั่งใหม่	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	(ยุบ/ปรับแก้ตำแหน่ง)	(กำหนด สน.ใหม่ + เจ้าหน้าที่ธุรการ (กองสวัสดิการ) ๒๐-๓๐-๑๑-๔๑๑๓-๐๐๖	กำหนด สน.ใหม่	ก่อนปรับ	หลังปรับ	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
	อ.ประทาย								+ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กองการศึกษา)	กำหนด สน.ใหม่ (๒ ตำแหน่ง)			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
๑๐๖	อบต.ตลาดโพธิ์	๔๕	๔๘	+๓/๒				ปีงบประมาณ ๒๕๖๗			๓๐.๑๙	๓๒.๑๓			
	อ.ประทาย							พนักงานส่วนตำบล		ปรับแก้ย ตม.			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
								+ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (สป.) ๒๐-๓๐-๑๑-๔๖๐๑-๐๐๑		กำหนด สน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
								+ วิธีการ (สป.) ๒๐-๓๐-๑๑-๓๖๐๑-๐๐๑					เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
								+ วิศวกรโยธา (กองช่าง) ๒๐-๓๐-๑๑-๓๓๐๕-๐๐๑		ปรับแก้ย ตม.			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
								นายช่างผังเมือง (กองช่าง) ๒๐-๓๐-๑๑-๔๓๐๕-๐๐๑					เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
								+ ผอ. ศพต. (ศพต.บ้านตลาดโพธิ์)		กำหนด สน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
								+ ผอ. ศพต. (ศพต.บ้านหนองกก)		กำหนด สน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
								+ ผอ. ศพต. (ศพต.บ้านประทาย)		กำหนด สน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง
								+ ผอ. ศพต. (ศพต.บ้านดอนอีสุ่ม) (กองการศึกษา)		กำหนด สน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นชอบมีคำสั่ง

P  
SO  
M

๒. แบบแสดงรายการงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อ.ปท./อำเภอ	ตำแหน่ง	การขอรับ	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เต็ม/ขาด	เต็ม/ขาด	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	การปรับปรุง	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น	มติ	หมายเหตุ
													ก่อนรับ	หลังรับ			
๓๐๖	อ.บ.ด.ส.คำโพน	อ.ประทาย	กำลังเดิม	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เต็ม/ขาด	เต็ม/ขาด	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
												กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
๓๐๗	อ.บ.ด.บ.างร่ำ	อ.ประทาย	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕				กำหนด ต.น.ใหม่	๒๖.๕๕	๒๙.๕๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
												กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
๓๐๘	อ.บ.ด.วังไม้แดง	อ.ประทาย	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖				กำหนด ต.น.ใหม่	๒๗.๐๕	๓๐.๓๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
												กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
												กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
												กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
												กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ
												กำหนด ต.น.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เห็นด้วยโครงการ

Handwritten initials and signatures: *ISO*, *pu*, and a large signature.

๓.แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	อำเภอ	อปท.	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลังตามแบบฉบับเดิม						จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่ม/ลดตามแผนปี ๒๐๖-๒๖๙						มติ	มติ ก.อบต		
				บริหาร	อำนาจการ วิชาการ	หัวหน้า	ส.จ.อ.	พงจ.	บริหาร	อำนาจการ วิชาการ	หัวหน้า	ส.จ.อ.	พงจ.						
๓๐๖	อ.ประทาย	ตลาดโพธิ์	ปลัด อบต.(กลาง)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
			รองปลัด อบต.(ต้น)	๑															
			สำนักปลัดฯ	-	๓	๔	๓	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖			
			กองคลัง	-	๑	๒	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓			
			กองช่าง	-	๑	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
			กองการศึกษา	-	๑	๖	-	๖	-	-	-	-	-	-	-	-			
			กองสวัสดิการสังคม	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
			หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๓๐๗	อ.ประทาย	อบต.บางบัว	ปลัด อบต.(กลาง)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
			สำนักปลัดฯ	-	๑	๖	๖	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓			
			กองคลัง	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔			
			กองช่าง	-	๑	-	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓			
			กองการศึกษา	-	๑	๔	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-			
			หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๓๐๘	อ.ประทาย	อบต.วังไม้แดง	ปลัด อบต.(กลาง/ต้น)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
			รองปลัด (ต้น)	๑															
			สำนักปลัดฯ	-	๑	๔	๓	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐			
			กองคลัง	-	๑	-	๓	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖			
			กองช่าง	-	๑	-	๑	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕			

P  
๑๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทย

ที่ ๑๑๘ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทยมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล                | ประธานกรรมการ       |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | กรรมการ             |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | กรรมการ             |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุวิชัย ห้อยไธสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทย





# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐ ๕๕๐๐ ๙๘๗๑

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ที่ ๑๑๘ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ...๑๕... มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสุวิชัย ห้อยไรสง)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

ทภบ

ทภบ

ทภบ

ทภบ

ทภบ

ทภบ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ชั้น ๒

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุวิชัย ห้อยไธสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร	ประธานกรรมการ	
๒	นายนิคม ช่างเกวียน รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร	กรรมการ	
๓	นางสาวสุมาลัย อยู่สุข ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายพิรมย์ ไทยนอก ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางอรัญญา โพนนอก ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๖	นางสาวประสาร มะลิรัมย์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๗	นางสาวเสาวนีย์ เทชะนอก หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ	
๘	นางสุธิชา ชิดเชื้อ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายสุวิชัย ห้อยไธสง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายนิคม ช่างเกวียน	รก.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร	กรรมการ
๓. นางสาวสุมาลัย อยู่สุข	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายพิรมย์ ไทยนอก	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางอริญญา โพนนอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวประสาร มะลิรัมย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางสาวเสาวนีย์ เทชะนอก	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสุธิชา ชิดเชื้อ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมีนายสุวิชัย ห้อยไธสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ / เลขที่ ๖ / ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๘ คน

นายสุวิชัย ห้อยไธสง ประธานที่ประชุม

- เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วผมขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานฯ

: ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง และเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง อีกทั้งเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทรให้เหมาะสมต่อไป

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร ที่ ๑๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- |  |                        |
|--|------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล               | ประธานกรรมการ          |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | คณะกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | คณะกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | คณะกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | คณะกรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด                        | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ       |

: คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ค้ำนึ่งถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต.ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- เป็นการประชุมครั้งแรก ไม่มีรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

ประธานฯ

- เชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดครับ

กรรมการ/เลขานุการ

ขอชี้แจงรายละเอียดดังนี้

: การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังค้ะ ในการเสนอขยับเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม

: ส่วนค่างานหรือปริมาณงานที่ให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ฝ่ายเลขานุการนั้น ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการได้นำส่งมายังเลขานุการก่อนวันประชุมแล้ว จึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี้ยอัตรา ดังรายละเอียดดังนี้

ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ปริมาณงานทั้งปี ๒๒๒,๐๐๐ นาที่ อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๖๘ อัตรากำหนดกรอบไว้ ๒ ตำแหน่ง

สำนักปลัด อบต. รวมค่างานทั้งสิ้น ๑,๒๘๙,๐๒๕ นาที่ คิดเป็น ๑๕.๕๗ อัตรา อัตรากำหนดกรอบไว้ ๑๕ ตำแหน่ง

กองคลัง รวมค่างานทั้งสิ้น ๖๓๘,๖๑๐ นาที่ คิดเป็น ๗.๗๑ อัตรา อัตรากำหนดกรอบไว้ ๗ ตำแหน่ง

กองช่าง รวมค่างานทั้งสิ้น ๔๘๘,๘๔๐ นาที่ คิดเป็น ๕.๙๐ อัตรา อัตรากำหนดกรอบไว้ ๕ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมค่างานทั้งสิ้น ๑,๑๒๙,๒๙๐ นาที่ คิดเป็น ๑๓.๖๔ อัตรา อัตรากำหนดกรอบไว้ ๑๓ ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม รวมค่างานทั้งสิ้น ๔๐๙,๐๙๐ นาที่ คิดเป็น ๔.๙๔ อัตรา อัตรากำหนดกรอบไว้ ๓ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน รวมค่างานทั้งสิ้น ๘๗,๖๐๐ นาที่ คิดเป็น ๑.๐๖ อัตรา อัตรากำหนดกรอบไว้ ๑ ตำแหน่ง

รวมค่างานทั้งสิ้น ๔,๑๙๕,๙๔๕ บาท คิดเป็น ๕๑.๕๐ อัตรา อัตรากำหนดกรอบไว้ ๔๘ ตำแหน่ง

ตามเอกสารแนบท้ายบันทึกการประชุมที่แต่ละส่วนราชการได้เสนอปริมาณงาน และเซ็นต์รับรอง ค่างานตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาเพื่อประกอบการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ซึ่งรายละเอียดได้ส่งให้คณะกรรมการได้ตรวจสอบความถูกต้องต่อไป

ประธานฯ : สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานุการ ได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นลำดับสุดท้าย และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้า ส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว โดยพิจารณาคุณภาพะหน้าที่งานในสายงานนั้น และ ค่าใช้จ่ายในงบบุคลากรเป็นหลัก

กรรมการและเลขานุการ

- กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดไทร มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
๑.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น)	๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น)	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>		
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		
๕. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
๖. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ ๗. เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน ๘. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ๑๑. พนักงานขับรถยนต์ ๑๒. ภารโรง ๑๓. คณงาน ๑๔. ยาม		
<b>กองคลัง</b>		
๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๑๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
<b>กองช่าง</b>		
๒๐. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒๑. นายช่างโยธาอาวุโส ๒๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๒๓. คณงานสูบน้ำ	๕. นายช่างผังเมือง ปง./ชง.	
<b>กองการศึกษา</b>		
๒๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๒๕. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๒๖. ครู (๕ อัตรา) ๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒๘. ผู้ดูแลเด็ก (๕ อัตรา)		
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>		
๒๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๓๐. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		
๓๒. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ		

ประธานกรรมการ  
หัวหน้าสำนักปลัด

เชิญหัวหน้าส่วนราชการแจ้งในที่ประชุมครับ  
สำนักปลัด ขอกำหนดเพิ่ม ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับงานนิติกรงานด้านกฎหมายและคดี งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน โกล่เกลี่ยขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และขอยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเดิมและเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพราะปัจจุบันนี้ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นผู้รับผิดชอบงานสาธารณสุขและงานนิติกร ซึ่งปริมาณงานเพิ่มขึ้น จึงเห็นสมควรที่จะขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่มให้เหมาะสม กับภาระงาน โดยได้จัดทำเอกสารค่างาน ตามที่เสนอให้ที่ประชุมรับทราบไปแล้วนั้น จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ผอ.กองคลัง

ในส่วนของกองคลัง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี ค่ะ

ผอ.กองช่าง

กองช่าง ขอกำหนดเพิ่ม ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อปฏิบัติงานในการควบคุมงานก่อสร้างงานนอกแบบ คำนวณราคางานก่อสร้างให้คำแนะนำด้านวิศวกรรมโยธาจึงจำเป็นที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่เพื่อตอบสนองต่องานที่เพิ่มมากขึ้นและกำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการมีสายงานวิชาการไม่น้อยกว่า ๑ อัตรากำลัง และขอยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งนายช่างผังเมือง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเดิมและเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพราะปัจจุบันนี้ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ซึ่งปริมาณงานเพิ่มขึ้น จึงเห็นสมควรที่จะขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่มให้เหมาะสม กับภาระงาน โดยได้จัดทำเอกสารค่างาน ตามที่เสนอให้ที่ประชุมรับทราบไปแล้วนั้น จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ผอ.กองการศึกษา

กองการศึกษา ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง สายวิชาการ พนักงานครู รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี ค่ะ

ผอ.กองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง สายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง แต่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างฯ จึงขอเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักสังคมสงเคราะห์
๒. เจ้าพนักงานธุรการ

รท.ปลัด อบต.

ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรากำลัง และเป็นตำแหน่งมีนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี ครับ

ประธานกรรมการ

- ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผน ฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้  
ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐

สรุปการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	เงินเดือนพนักงาน	๙,๙๓๙,๙๐๐	๑๐,๒๗๖,๙๒๐	๑๐,๖๒๒,๘๔๐	
๒	ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	
๓	ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๓๖๐,๒๘๐	๒,๔๕๑,๒๘๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๘๓๑,๑๘๕	๑,๘๙๕,๕๘๐	๑,๙๖๑,๑๑๘	
๕	คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๑๓	๓๒.๕๑	๓๒.๙๐	

ที่ประชุม

: รับทราบ

ประธานฯ

: มีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นอื่นอีกหรือไม่

: ถ้าไม่มี ผมขอมติที่ประชุมในการอนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม

เห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (สำนักปลัด)

๒. ตำแหน่งนิติกร (สำนักปลัด)

๓. ตำแหน่งวิศวกรโยธา (กองช่าง)

๔. นักสังคมสงเคราะห์ (กองสวัสดิการสังคม)

๕. เจ้าพนักงานธุรการ (กองสวัสดิการสังคม)

เห็นชอบยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (สำนักปลัด)

๒. ตำแหน่งนายช่างผังเมือง (กองช่าง)

นายก อบต.

: ผมขอให้ฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ตามมติที่ประชุมในวันนี้ และจัดส่งเอกสารตามแบบที่กำหนดส่งอำเภอ และจังหวัด เพื่อเสนอ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมไม่มีผู้ใดเสนอเรื่องอื่นได้อีก กระผมขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับวันนี้ และขอขอบคุณทุกท่านครับ

เลิกประชุมเวลา

๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวเสาวนีย์ เทษะนอก)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ



(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนิคม ช่างเกวียน)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร  
กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสุวิญ ्ह้อยไธสง)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดไทร  
ประธานกรรมการฯ

