



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประณีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเงินเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองคลัง

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา

มีอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร



สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|--------------------------|---------|
| ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรา |
| ๔.๒ พนักงานครู | ๒ อัตรา |
| ๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒ อัตรา |

มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการ งานการศาสนา งานขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและงานศิลปกรรม งานทางการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ การจัดการบริการและส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษาการวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา และรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงานดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร	-	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	๒	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	๒	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	-	-



ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารงานท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารงานท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๒	อัตรา
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>						
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้าง</u>						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๖	อัตรา
<u>กองคลัง</u>						
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้าง</u>						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๖	อัตรา
<u>กองช่าง</u>						
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้าง</u>						
๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ภารกิจผู้มีทักษะ		จำนวน	๒	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๕	อัตรา
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>						
๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ครู	สายงานการสอน	ชำนาญการ	จำนวน	๒	อัตรา
<u>พนักงานจ้าง</u>						
๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจผู้มีทักษะ		จำนวน	๒	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๖	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				จำนวน	๒๕	อัตรา



สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลัง คนที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๕
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๔
๖	ครู	สายงานผู้สอน	๒
๗	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	๔
๘	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	๔

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ร้องขอ
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕		-	-	



ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

สำนักงานปลัด

ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564- 2566)										
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน			ลูกจ้างประจำ	พนง .ภารกิจ		พนงทั่วไป		พนง.ครู ข้าราชการ		พนง.จ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครู)			
					สนับสนุน วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ			ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
-งานบริหารงานทั่วไป	✓	-	-	✓	-	✓	263,133/(82,800) = 3.18 อัตรา	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
-งานนโยบายและแผน	✓	-	-	-	-	✓	128,500/(82,800) = 1.55 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานการเจ้าหน้าที่	✓	-	-	✓	-	✓	172,102/(82,800) = 2.07 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานสวัสดิการสังคมและ การเกษตร	✓	-	-	✓	-	-	102,000/(82,800) = 1.23 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานกฎหมายและคดี	✓	-	-	-	-	✓	83,180/(82,800) = 1.01 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

-งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	✓	-	-	✓	-	✓	-	130,000/(82,800) = 1.59 อัตรา	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	✓	-	-	✓	-	-	-	82,440/(82,800) = 1.00 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานพัฒนาชุมชน	✓	-	-	✓	-	-	-	110,960/(82,800) = 1.34 อัตรา	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	-	-	-	-	-	82,440/(82,800) = 1.00 อัตรา	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *กรณีที่มีจำนวนไม่ได้ใส่เหตุผล



ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ส่วนราชการ กองคลัง

หมายเหตุ *กรณีที่มีจำนวนไม่ได้ใส่เหตุผล

ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน ภารกิจ		พนักงานทั่วไป		พนักงานครู ข้าราชการ		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครู)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
-งานการเงินและบัญชี	✓	-	-	✓	-	✓		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	✓	-	-	✓	-	✓		1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	✓	-	-	✓	-	✓		1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-		3	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-



ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ส่วนราชการ กองช่าง

หมายเหตุ *กรณีที่มีจำนวนไม่ได้ใส่เหตุผล

ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)										ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและวางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563)									
ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย	มีแนวโน้ม ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ	พนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน ภารกิจ			พนักงานทั่วไป		พนักงานครู ข้าราชการ		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครู)					
							ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต		ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต				
-งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับ เคหะและชุมชน	✓	-	-	✓	-	✓	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-					
-งานก่อสร้างออกแบบและ ควบคุมอาคาร	✓	-	-	-	-	✓	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-					
รวม	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-					

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หมายเหตุ *กรณีที่มีจำนวนไม่ได้ใส่เหตุผล

ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)				ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563)											
ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พนง.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนง. ารกิจ		พนง.ทั่วไป		พนง.ครู ข้าราชการ		พนง.จ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครู)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
งานบริหารการศึกษา	✓	-	-	✓	-	✓	83,800/(82,800) = 1.01 อัตรา	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	-	-	-	✓	335,800/(82,800) = 4.05 อัตรา	1	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-
งานกีฬาและนันทนาการ	✓	-	-	-	-	✓	52,000/(82,00) =0.62 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-

ตารางวิเคราะห์งานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

[illegible]

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ ของ อบต.แดงหม้อ	แผนงาน /ส่วนราชการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ		ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ใช้ การดำเนินการ (นาฬิกา/ชม /วัน/เดือน)	ประเภทตำแหน่ง ของพนักงานที่ต้องรับผิดชอบ	จำนวน อัตรากำลัง ที่ต้องการ	จำนวน อัตรากำลัง ที่มีอยู่
			2564	2565					
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร องค์กร	แผนงานบริหารงาน ทั่วไป	1. โครงการจัดซื้อวัสดุ	/	/	1.วางแผนการดำเนินการ	1 เดือน	หัวหน้าสำนักงานปลัด	1	1
		2. โครงการซ่อมแซมทรัพย์สิน อบต.	/	/	2.บันทึกขออนุญาต/อนุมัติ	2 วัน/โครงการ	จพง.ธุรการ ปง./ชง.+ผช.จพง.ธุรการ	2	2
		3. โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมหลักสูตรต่างๆ	/	/	3.พิจารณาอนุญาต/อนุมัติ	2 วัน/โครงการ	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1
		4.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	/	/	4.ดำเนินการตามกระบวนการและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	7 วัน/โครงการ	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1
	แผนงานรักษา ความสงบภายใน สำนักงานปลัด		/	/	5.รายงานการดำเนินการและติดตามผล	15 วัน/โครงการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1
		1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ อปพร.	/	/	1.วางแผนโครงการ	14 วัน /โครงการ	หัวหน้าสำนักงานปลัด	1	1
					2.เขียนโครงการ/พัฒนาโครงการ	2 ชม./โครงการ	นักพัฒนาชุมชน +นักวิเคราะห์/ป.ก./ชก.	2	2
					3.นำเสนอโครงการตามลำดับขั้นตอน	2 วัน/โครงการ	จพง.ธุรการ ปง./ชง.+ผช.จพง.ธุรการ	2	2
					4.พิจารณาอนุมัติ ขออนุญาตการดำเนินการ	1 ชม./โครงการ	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1
			/	/	ต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนด				
			/	/	5.ประสานวิทยากร/ประสานงานหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	7 วัน/โครงการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1
					6.มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข	7 วัน/โครงการ	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1
					เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด				
					7.ดำเนินการขั้นตอนของโครงการ	14 วัน /โครงการ	หัวหน้าสำนักงานปลัด	1	1
					8.ติดตาม เร่งรัด การดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ	14 วัน/โครงการ	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1
					ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและ รายงานผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็น		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1
					ไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของ		จพง.ธุรการ ปง./ชง.+ผช.จพง.ธุรการ	2	2

ตารางวิเคราะห์งานของการบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

[illegible]

ตารางวิเคราะห์งานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปี 2564 -2666)

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ ของ อบต.แดงหม้อ	แผนงาน /ส่วนราชการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ			ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ใช้ การดำเนินการ (นาปี/ชม /วัน/เดือน)	ประเภทตำแหน่ง ของพนักงานที่ต้องรับผิดชอบ	จำนวน อัตรากำลัง ที่ต้องการ	จำนวน อัตรากำลัง ที่มีอยู่
			2564	2565	2566					
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และสังคม	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	1.โครงการการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด	/	/	/	1.วางแผนโครงการ 2.เขียนโครงการ/พิมพ์โครงการ 3.นำเสนอโครงการตามลำดับขั้นตอน 4.พิจารณาอนุมัติ อนุญาตการดำเนินการ ต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ ตามที่กำหนด	14 วัน /โครงการ	ผู้อำนวยการการศึกษา	1	1
	กองการศึกษา	1.โครงการติดตั้งอินเตอร์หมู่บ้าน	/	/	/	5.มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และผลลัพธ์ตามที่กำหนด	2 ชม./โครงการ	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก	1	1
		2.โครงการซื้ออาหารเสริมนมสำหรับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	/	/	/	6.ดำเนินการขั้นตอนของโครงการ	2 วัน/โครงการ	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก	1	1
		3.โครงการจัดซื้ออาหารเสริมนมสำหรับ โรงเรียน	/	/	/	7.ติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือแผน รายงานผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็น ไปตามเป้าหมายและผลลัพธ์ของ	1 ชม./โครงการ	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1
		4.โครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ	/	/	/	8.ดำเนินการขั้นตอนของโครงการ	7 วัน/โครงการ	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1
	แผนงานการศึกษา	1.โครงการส่งเสริมประเพณีไหลเรือไฟ บ้านแดงหม้อ	/	/	/	9.ดำเนินการขั้นตอนของโครงการ	14 วัน /โครงการ	ผู้อำนวยการการศึกษา	1	1
		2.โครงการส่งเสริมประเพณีบุญผะเหวด บ้านบุตร/ทุ่ง	/	/	/	10.ติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือแผน รายงานผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็น ไปตามเป้าหมายและผลลัพธ์ของ	14 วัน/โครงการ	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก	1	1
		3.โครงการจัดซื้อเครื่องออกกำลังกาย	/	/	/	11.ดำเนินการขั้นตอนของโครงการ	2 ชม./โครงการ	ครู ผู้ดูแลเด็ก	2	2
		4.โครงการจัดซื้อเครื่องออกกำลังกาย	/	/	/	12.ดำเนินการขั้นตอนของโครงการ	2 ชม./โครงการ	ครู ผู้ดูแลเด็ก	2	2
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเมืองและ การบริหารองค์กร	แผนงานบริหารงาน ทั่วไป	1. โครงการจัดซื้อวัสดุ	/	/	/					
	กองการศึกษา	2. โครงการซ่อมแซมทรัพย์สิน อบต.	/	/	/					
		3. โครงการส่งบุคลากรเข้ารับกร อบรมหลักสูตรต่างๆ	/	/	/					

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ร้องขอ กสอ.)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) สำนักงานปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) งานบริหารงานทั่วไป งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) งานการเจ้าหน้าที่ งานกฎหมายและคดี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร งานพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ร้องขอ กสด.)
	งานการเงินและบัญชี								
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
๑๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								กสด.หมดบัญชี
๑๗	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองการศึกษา</u>								
๑๙	<u>ผู้อำนวยการกองการศึกษา</u> (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารงานการศึกษา</u>								
	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
	<u>งานกีฬาและนันทนาการ</u>								
๒๐	<u>นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดงหม้อ</u>								
๒๑	<u>ครู</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	<u>ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่ง</u>								
๒๓	<u>ครู</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<u>ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕				

****การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว**

หมายเหตุ

ลำดับที่ ๑ : ตำแหน่งว่าง (ร้องขอ กสอ.)

คนเดิมโอน(ย้าย) เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง สังกัด อบต.ค้อทอง ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และตามคำสั่ง อบต.แดงหม้อที่ ๑๗๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

ลำดับที่ ๙ : ตำแหน่งว่าง (ร้องขอ กสอ.)

คนเดิมโอน(ย้าย) เป็นผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ต้น สังกัด อบต.บ้านไทย ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ และตามคำสั่ง อบต.แดงหม้อที่ ๑๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๐

ลำดับที่ ๑๖ : ตำแหน่งว่าง (รับโอนย้าย)

คนเดิม ถูกลงโทษทางวินัย ไล่ออกจากราชการ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และตามคำสั่ง อบต.แดงหม้อที่ ๑๐๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเดมหม้อ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้				อัตราที่กำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด									
							2564	2565	2566	2564	2565	2566								
สำนักงานปลัด อบต.																				
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	317,520	42,000	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160		
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160		
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320		
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400		
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	198,840	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	155,040	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,280	167,760	174,480		
กองคลัง																				
9	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		
10	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	1	1	203,280	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080		
11	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240		
12	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	225,720	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280		

พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	162,720	0	1	1	1	-	-	6,600	6,840	7,080	169,320	176,160	183,240
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	127,200	0	1	1	1	-	-	5,160	5,400	5,520	132,360	137,760	143,280
กองช่าง																	
15	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	293,880	42,000	1	1	1	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760
16	นายช่างโยธา	ป่งพง	1	-	297,000	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	306,720	316,440	326,160
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
17	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	122,280	0	1	1	1	-	-	4,920	5,160	5,400	127,200	132,360	137,760
18	ช่างเครื่องสูบน้ำ(ทักษะ) (1)	-	1	1	150,480	0	1	1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	156,600	162,960	169,560
19	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)(2)	-	1	1	150,240	0	1	1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	156,360	162,720	169,320
กองการศึกษา																	
20	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400
21	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080
22	ครู	ชก.	1	1	0	0	1	1	1			ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
23	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	-					2	2	2	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
24	ผด.บ้านแดงหม้อ (13,040) อุดหนุน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
	ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน 3,640				43,680							6,360	6,600	6,840	50,040	56,640	63,480
25	ผด.บ้านทุ่ง (9,990) อุดหนุน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
	ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน 590				7,080							4,800	5,040	5,280	11,880	16,920	22,200

4	รวม		72	65	5,872,320	378,000	72	72	0	0	228,660	236,340	6,478,980	6,711,840	6,948,180
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %												971,847	1,006,776	1,042,227
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												7,450,827	7,718,616	7,990,407
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)												26,141,399	27,448,469	28,820,892
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี												28.50	28.12	27.72

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2566 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประชุมสภา หรือกิจการสาธารณูปโภค และ ได้ตั้งงบประมาณ: ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมาวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (24,896,570 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 26,141,399 บาท = (24,896,570 x 5 %) + 24,896,570 = 26,141,399

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (26,141,399 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 27,448,469 บาท = (26,141,399 x 5 %) + 26,141,399 = 27,448,469

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (27,448,469 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 28,820,892 บาท = (27,448,469 x 5 %) + 27,448,469 = 28,820,892

: ข้าราชการภายใน ถูกจ้างประจำโดยโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุนโยบายอุดหนุนตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งเดิมที่ว่าง) : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าอยู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ
(นางสาวสุวิตรา จันทะวารีย์)

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง
(นายไชยวัฒน์ บุญอยู่)

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง
(นางวานิดา สายทอง)

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง
(นายอนุวัฒน์ ภูพวก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผอ.กองการศึกษา รักษาการแทน

รองปลัด อบต. รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ผู้อำนวยการกองคลัง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น -กรณีหักเงินอุดหนุนเงินเดือนครูและวิทยากร
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	
สำนักงานปลัด อบต.																			
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	317,520	42,000	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	198,840	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	155,040	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,280	167,760	174,480	
กองคลัง																			
9	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	
10	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	1	1	203,280	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	
11	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	
12	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	225,720	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280	

พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	162,720	0	1	1	1	-	-	6,600	6,840	7,080	169,320	176,160	183,240
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	127,200	0	1	1	1	-	-	5,160	5,400	5,520	132,360	137,760	143,280
กองช่าง																	
15	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	293,880	42,000	1	1	1	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760
16	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	1	-	297,000	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	306,720	316,440	326,160
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
17	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	122,280	0	1	1	1	-	-	4,920	5,160	5,400	127,200	132,360	137,760
18	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)(1)	-	1	1	150,480	0	1	1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	156,600	162,960	169,560
19	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)(2)	-	1	1	150,240	0	1	1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	156,360	162,720	169,320
กองการศึกษา																	
20	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400
21	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080
22	ครู	ชก.	1	1	0	0	1	1	1			ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
23	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-					2	2	2	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
24	ผด.บ้านแดงหม้อ (13,040) อุดหนุน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
	ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน 3,640				43,680							6,360	6,600	6,840	50,040	56,640	63,480
25	ผด.บ้านทุ่ง (9,990) อุดหนุน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
	ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน 590				7,080							4,800	5,040	5,280	11,880	16,920	22,200

4	รวม		72	65	5,872,320	378,000	72	72	0	0	0	228,660	236,340	6,478,980	6,711,840	6,948,180
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %													971,847	1,006,776	1,042,227
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													7,450,827	7,718,616	7,990,407
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)													18,865,529	19,808,805	20,799,245
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี													39.49	38.97	38.42

หมายเหตุ : วิกฤตการณ์การเงินในเอเชีย = 6,929,400 บาท (24,896,570-6,929,400) = 17,967,170 บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติเทศบาลซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ 5

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติเทศบาลซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ 5

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2562 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการศึกษา หรือกิจการสาธารณสุขขนาดใหญ่ ได้ตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (17,967,170 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 18,865,529 บาท = (17,967,170 x 5 %) + 17,967,170 = 18,865,529

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (18,865,529 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 19,808,805 บาท = (18,865,529 x 5 %) + 18,865,529 = 19,808,805

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (19,808,805 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 20,799,245 บาท = (19,808,805 x 5 %) + 19,808,805 = 20,799,245

: ข้าราชการภายใน ถูกจ้างประจำโดยโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุเพื่ออุดหนุนตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแบบสีก : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ สำนัก ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต.ค่าที่ชุดที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ (นางสาวสุวิตรา จันทะวารี) ลงชื่อ.....ผู้รับรอง (นางวานิดา สายทอง) ลงชื่อ.....ผู้รับรอง (นายอนุวัฒน์ ภูวก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผอ.กองการศึกษา รักษาการแทน

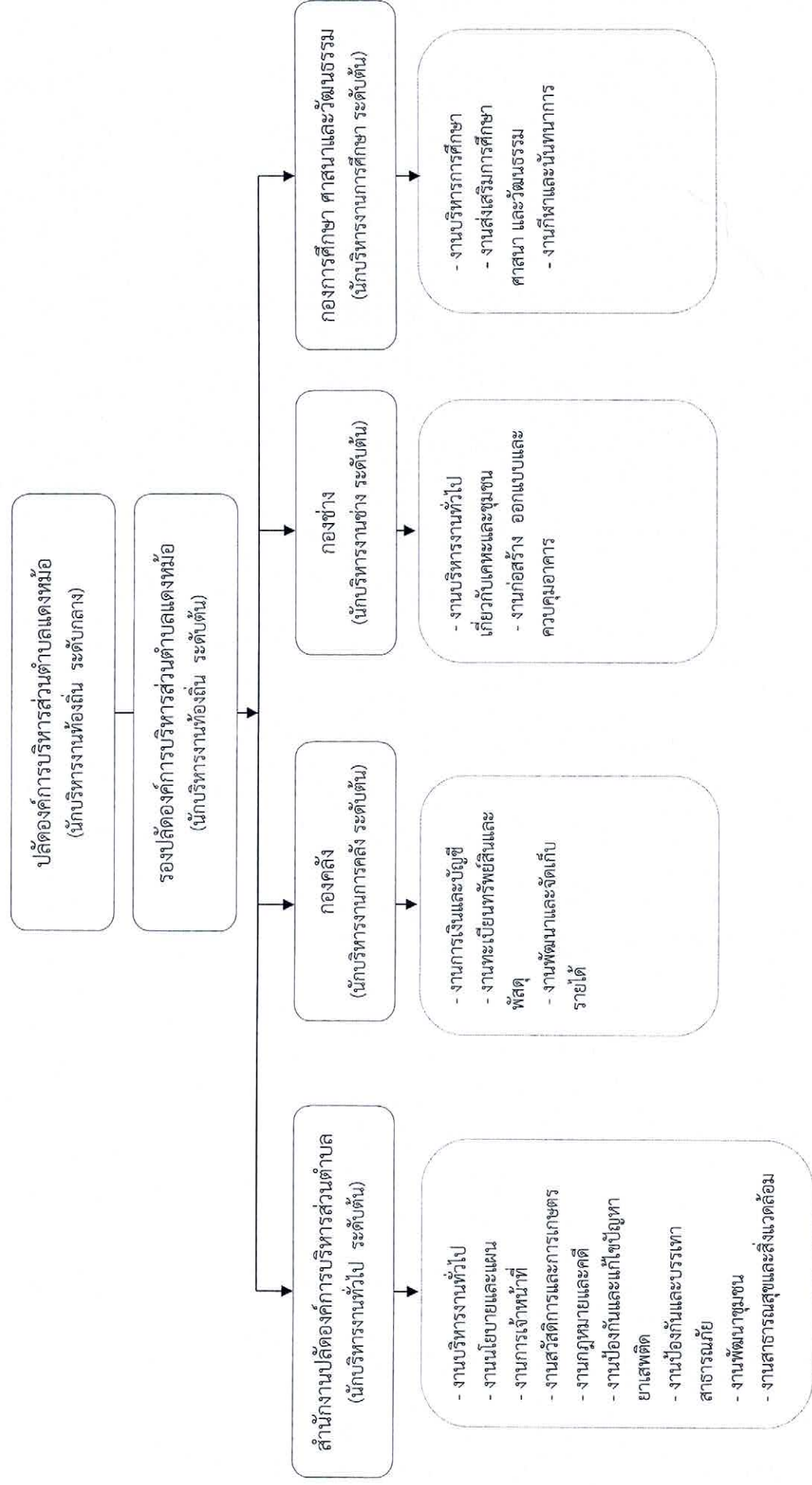
รองปลัด อบต. รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

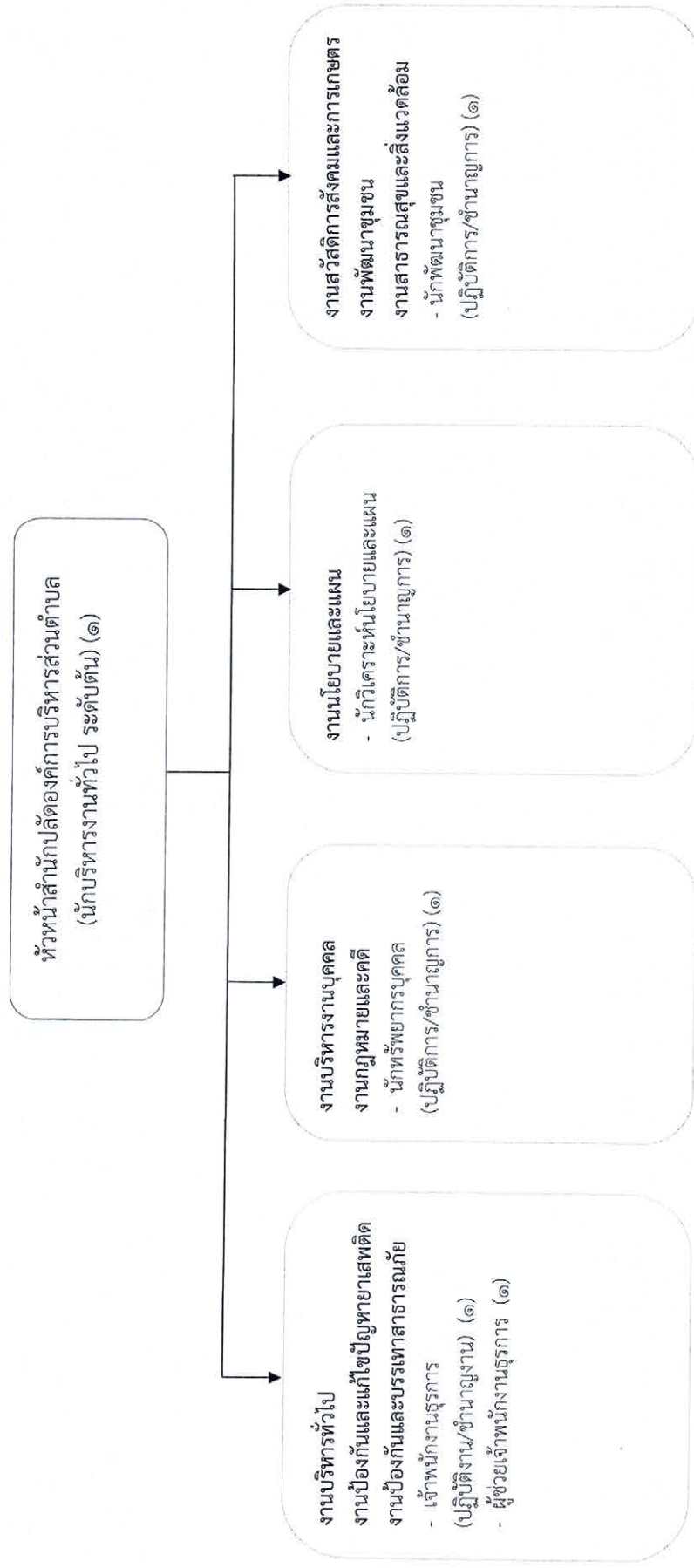
ผู้อำนวยการกองคลัง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

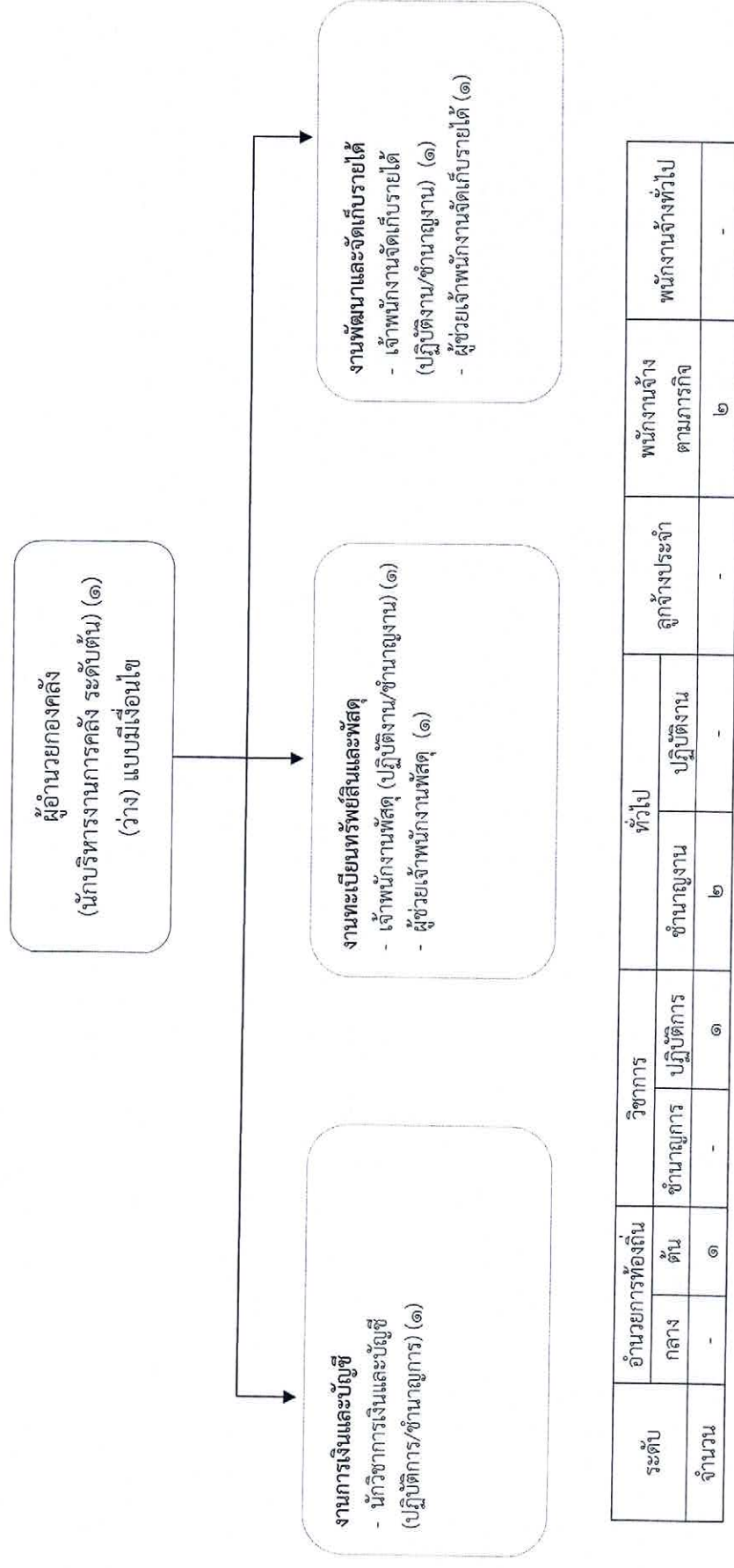


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

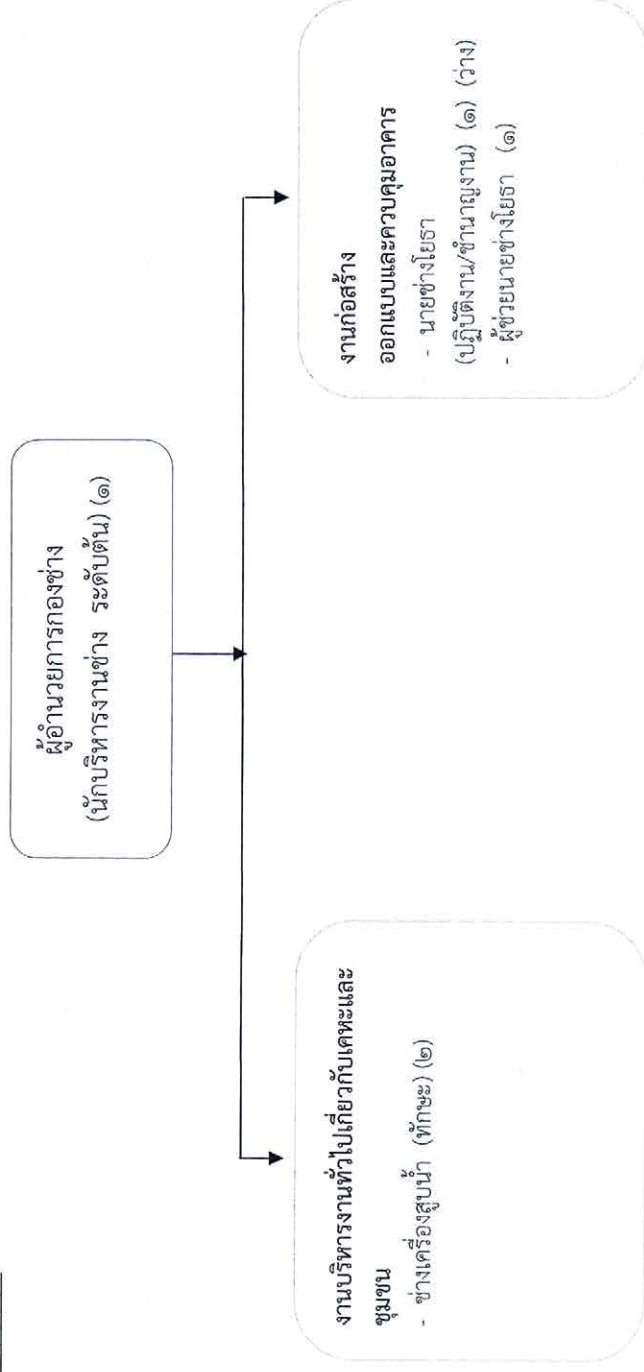


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	๓	-	๑	-	-	๑	-

โครงสร้างกองคลัง

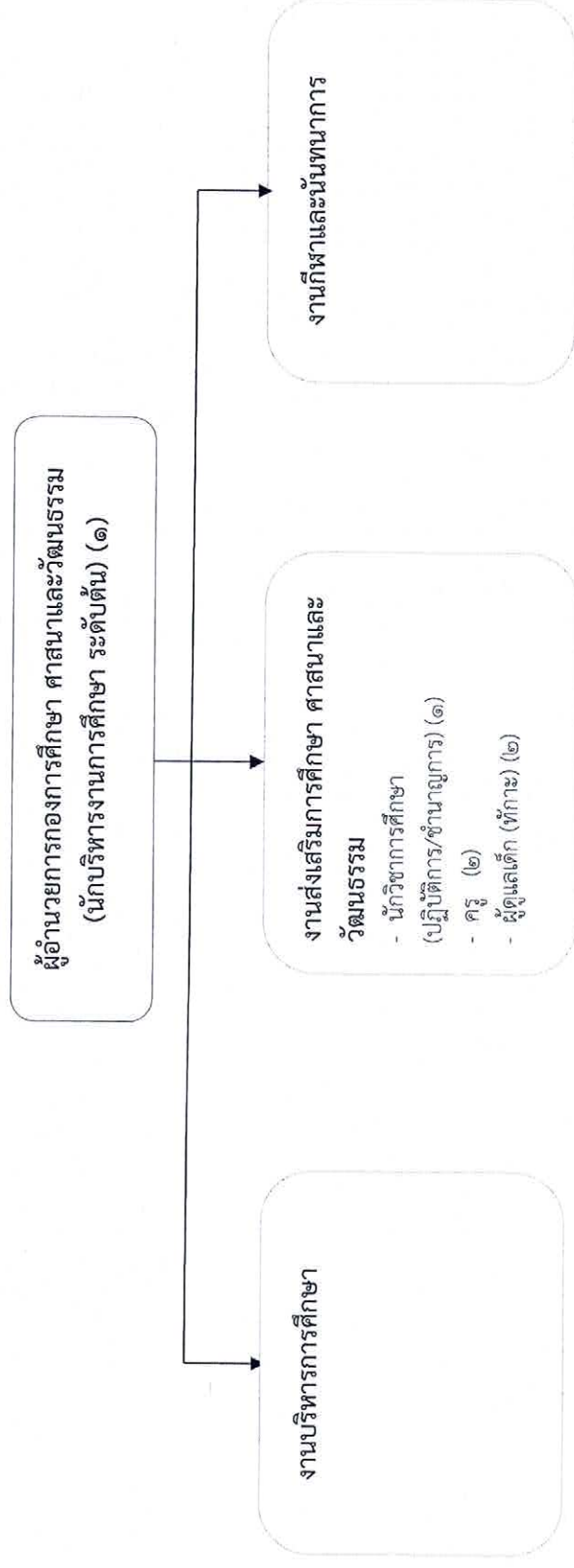


โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการ			
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๖,๐๔๐ -ว่าง-
๒.	นางวานิดย์ สายทอง	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๗,๗๒๐
๓.	นายศรีโสโธเฟอร์ สารวรรณ	ร.ม. (การบริหารการพัฒนาท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๐๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๙,๕๒๐
๔.	นางสาวพัชราพรณ หมื่นสุ (บริหารจัดการองค์กรภาครัฐ)	ร.ม.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕.	นางสาวสุวิตรา จันทะวารี	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖.	นายอุดมศักดิ์ บัญม (สหวิทยาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	ร.ม.	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๗.	นางสาวอนงนุญ สารกาล (บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ปวส.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๘.	นายเอนก สมพะทะ	ปวช. (เกษตรกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๐๔๐	-	-	๑๕๕,๐๔๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่าง
๒.	นางแอนนา เสาวเรียง	ร.บ.บ. การจัดการการคลัง	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๘๐	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๓.	นางสาวสุพรรณษา สุวรรักษ์	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๔.	นางกรรณิกา เดชขุนทด	ศ.บ. (บัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๕.	นางสาวบุษบาท แสนโสภณ	ป.ตรี (บัญชี)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	๑๖๒,๗๒๐
๖.	นางสาวอรพรรณ บักปั้น	ป.ตรี (บัญชี)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๒๗,๒๐๐	-	-	๑๒๗,๒๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายประจักษ์ ชื่นพันธ์ (วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการก่อสร้าง)	ป.ตรี	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
๒.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๐๐๐	-	-	๒๙๗,๐๐๐ ว่าง
๓.	นายกำพล หัดจระวย (ช่างโยธา)	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๒,๒๘๐	-	-	๑๒๒,๒๘๐
๔.	นายโกศล ชมภูพิน	ม.ต้น	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐
๕.	นายสุรชัย สิงห์สาย	ม.ต้น	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายไชยวัฒน์ บุญอยู่	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๔๔,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๔,๓๒๐
๒.	นายฉัตรชัย ทองคำ	ร.ม.	๗๖-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓.	นางสาววิสิสา ร่องทอง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐๑๓๘	ครู	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐๑๓๘	ครู	-	๒๗๔,๑๒๐	-	-	๒๗๔,๑๒๐ อุดหนุน
๔.	นางธัญญ์นันท์ ภูพวง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐๑๓๘	ครู	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐๑๓๘	ครู	ชำนาญการ	๒๔,๔๐๐	๓๕๐๐	-	๒๗,๙๐๐ อุดหนุน อป.สมทบ
๕.	นางอัคราภรณ์ สลักคำ	ป.ตรี (คหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ อุดหนุน อป.สมทบ
๖.	นางสาวมยุรา สายเสมา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๔๓,๖๘๐)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ อุดหนุน อป.สมทบ
									(๗,๐๘๐)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ อุดหนุน อป.สมทบ

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

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

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

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



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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหารองค์กร
และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ประกอบด้วย
 - ๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
 - ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
 - ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล

รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ คำนึงถึงการจูงใจบุคลากรที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรมมีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลแดงหม้อ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย 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 องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม 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 อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น



๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินงานหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย



๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรม

นี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกระทำความผิดซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา



๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ะมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาติหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพยากร สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด



๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่จำเป็นต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้เมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา 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 อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย



๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน 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.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ที่ ๑๐๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อจะต้องดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยความตามข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วน | คณะกรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะกรรมการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอนันต์ ภูวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ที่ อบ ๗๔๑๐๑/ ๒๗๒

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาส่วนตำบล ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดำเนินการเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวัตถุประสงค์การจัดทำแผนฯ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ในวันที่.....๗..... สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวสุวิตรา จันทะวารีย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้างาน

(นายคริสโตเฟอร์ สาระวรรณ)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางวรรณิตย์ สายทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

(นายอนุวัฒน์ ภูพวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ใบลงชื่อ

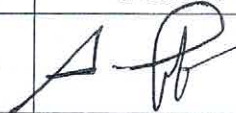
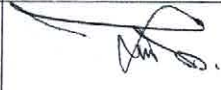
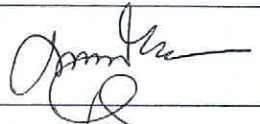
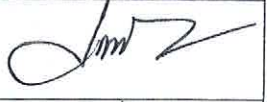
ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอนุวัฒน์ ภูพวก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางวรานิตย์ สายทอง รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ	
๓	นายคริสโตเฟอร์ยร สารวรรณ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ	
๔	นายประจักษ์ ชินพัฒน์ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ	
๕	นายไชยวัฒน์ บุญอัย ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ	
๖	นายไชยวัฒน์ บุญอัย ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ	
๗	นางสาวสุวิตรา จันทะวารีย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการคณะกรรมการ	

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอนุวัฒน์ ภูวก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธาน คณะทำงาน	อนุวัฒน์ ภูวก
๒	นางวรานิตย์ สายทอง รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะทำงาน	วรานิตย์ สายทอง
๓	นายคริสโตเฟอร์ สาระวรรณ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน	คริสโตเฟอร์ สาระวรรณ
๔	นายประจักษ์ ชินพัฒน์ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน	ประจักษ์ ชินพัฒน์
๕	นายไชยวัฒน์ บุญอ้อย ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน	ไชยวัฒน์ บุญอ้อย
๖	นายไชยวัฒน์ บุญอ้อย ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	คณะทำงาน	ไชยวัฒน์ บุญอ้อย
๗	นางสาวสุวิตรา จันทะวารีย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ คณะทำงาน	สุวิตรา จันทะวารีย์

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ที่ ๑๐๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วนราชการ | คณะทำงาน |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะทำงาน |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิดพิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงาน ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับ จำนวน กับ ภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

- รองปลัด อบต. - องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลที่ย้ายออก และย้ายเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และมีพนักงานส่วนตำบล มีการเคลื่อนไหวในแต่ละส่วนราชการเกี่ยวกับจำนวนพนักงานหลายตำแหน่งด้วยกัน ดังนั้น ให้แต่ละส่วนราชการ ช่วยกันเสนอประธานในที่ประชุมเกี่ยวกับจำนวนในแต่ละส่วนราชการก่อน เพื่อดูจำนวนคนและปริมาณงานในแต่ละส่วน หลังจากนั้น คณะงานทุกคนช่วยกันพิจารณาแต่ละส่วนตามที่หัวหน้าส่วนเสนอมา
- ประธาน - ให้เลขานุการเสนอข้อมูลข้อมูลบุคลากรปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง
- เลขานุการ - ขอบคุณค่ะท่านประธาน ปัจจุบันจำนวนบุคลากรในสังกัดของเราเป็นดังนี้

ส่วนราชการ	งาน/ฝ่าย	จำนวนข้าราชการ	จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวนพนักงานจ้าง	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด	-งานบริหารงานทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานการเจ้าหน้าที่ -งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานพัฒนาชุมชน -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	-	๑	ว่าง ๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๔	-	๒	ว่าง ๑
กองช่าง	-งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน -งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร	๒	-	๓	ว่าง ๑

ส่วนราชการ	งาน/ฝ่าย	จำนวน ข้าราชการ	จำนวน ลูกจ้างประจำ	จำนวน พนักงาน จ้าง	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	-งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกีฬาและ นันทนาการ	๔	-	๒	

สำหรับอัตราตำแหน่งที่ว่างปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๒	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๓	กองช่าง	นายช่างโยธา	๑	มีการปฏิบัติงาน ความจำเป็น ที่ต้องมีบุคลากร รองรับงานอยู่ ยุบเลิกไม่ได้

หลักการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่าง เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการ พิจารณาตำแหน่งว่างใน
ส่วนราชการของตัวเองก่อนว่า ยังมีความจำเป็นหรือไม่อย่างไร หากมีความจำเป็นควรคงกรอบ
อัตราค้างไว้ หากไม่มีความจำเป็นแล้ว อาจยุบเลิกตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เช่นการ
ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ตัดโอน

ฝ่ายเลขานุการประจำใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ตามคำนวณตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.
และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ดังนี้

ปีงบประมาณ	ประมาณการ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่าย ประจำปี
๒๕๖๔	๒๖,๑๔๑,๓๙๙	๗,๔๕๐,๘๒๗	๒๘.๕๐
๒๕๖๕	๒๗,๔๔๘,๔๖๙	๗,๗๑๘,๖๑๖	๒๘.๑๒
๒๕๖๖	๒๘,๘๒๐,๘๙๒	๗,๙๙๐,๔๐๗	๒๗.๗๒

รองปลัดฯ

จากข้อมูลที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงต่อที่ประชุมครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า

- ลำดับที่ ๑-๒ เป็นตำแหน่งที่ไม่สามารถยุบเลิกได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งได้
ร้องขอ กสท.ดำเนินการสรรหา มีการะผูกพันกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ลำดับที่ ๓ เป็นตำแหน่งที่ต้องการบุคลากรมาช่วยปฏิบัติงานกองช่าง มีการกิจและปริมาณงาน
มาก ยังมีความจำเป็น และบุคลากรในกองช่างไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงยุบเลิกไม่ได้

มติที่ประชุม - จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อแล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ว่า ให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม เมื่อสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้ หรือภารกิจความจะเป็นอย่างยิ่งยวด มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น อาจจะมีการกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้นำมาพิจารณาให้อีกครั้ง

พร้อมทั้งมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการรวบรวมเอกสารการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ให้เป็นไปตามมติที่
ประชุมนี้ เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี

ประธาน - สรุปการประชุม และหากไม่มีเรื่องอื่น ๆ ไตเสนอผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวสุวิตรา จันทะวารีย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายอนุวัฒน์ นูพวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ประธานคณะทำงาน

แบบแสดงรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี
 (ที่จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด ตามนัยมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงาน
 บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542)

1. งบประมาณตามข้อบัญญัติ (ระบุงบประมาณที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี)

รายการ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
(1) งบประมาณรายจ่ายประจำปี	24,896,570.00	32.01 %	(2) X 100 (1)
(2) งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึง เงินอุดหนุน เงินกู้หรือเงินอื่นใด	7,970,056.00		
(3) เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงิน อื่นใด	14,221,570.00		

2. งบประมาณรายได้-รายจ่ายจริง โดยใน(1)ให้ระบุงบประมาณรายจ่ายที่เบิกจ่ายไปแล้วจริง และใน (2) ให้ระบุ
 ประมาณการที่คาดว่าจะเบิกจ่ายในช่วงระยะเวลาที่เหลือจาก(1)แล้วรวมเป็นรายจ่ายทั้งปีงบประมาณใน(3) และ (4)

รายการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	งบประมาณ รายจ่ายด้าน เงินเดือนฯ	คิดเป็นร้อยละ
(1) งบประมาณรายจ่ายจริงตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 ถึงเดือน กรกฎาคม 2563	17,358,479.90	5,126,683.51	29.53 %
(2) ประมาณการรายจ่ายตามระยะเวลาที่เหลือจาก ข้อ (1) ตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึงเดือน กันยายน 63	7,538,090.10	2,843,372.49	
รวมทั้งปี (1) + (2) =	24,896,570.00 (3)	7,970,056.00 (4)	
วงเงินรายจ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่สามารถจ่าย ได้ (40%)		9,958,628.00 (5)	(3) X 40 100
● วงเงินคงเหลือจากรายจ่ายด้านเงินเดือนฯที่ยังไม่ถึง 40%		1,988,572.00	(5) - (4)
● รายได้จริงที่ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด	(6) รายได้จริงตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2562 ถึงเดือน กรกฎาคม 2563	11,387,426.61	รวมรายได้จริง (6) + (7) 14,221,570
	(7) ประมาณการรายได้ตาม ระยะเวลาที่เหลือ	2,834,143.39	

ข้อมูล ณ 31 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563

(ลงชื่อ).....ผู้สำรวจ
 (นายเชยวัฒน์ บุญอัย)
 ผอ.กองการศึกษา รักษาราชการแทน
 ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
 (นางวรานิษฐ์ สายทอง)
 รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง
 (นายอนุวัฒน์ ภูพวก)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ตารางจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นและค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น

และลูกจ้าง ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

รายจ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่เกิดขึ้นจริง ๑๗,๓๕๘,๔๗๙.๙๐ บาทดังนี้			
(๑) เงินเดือน	จำนวน	๓,๖๐๔,๗๖๔.๑๙	บาท
(๒) ค่าจ้าง			
- ค่าจ้างประจำ	จำนวน	-	บาท
- ค่าจ้างพนักงานจ้าง	จำนวน	๙๕๓,๖๐๐.๐๐	บาท
(๓) ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
(๑) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	๑๕๔,๒๒๕.๘๑	บาท
(๒) เงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังต่อไปนี้			
(๒.๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	จำนวน	๑๔,๒๒๕.๘๑	บาท
(๒.๒) ค่าตอบแทนพิเศษ	จำนวน		บาท
(๒.๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	จำนวน	๘๑,๒๐๐.๐๐	บาท
(๒.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	จำนวน	-	บาท
(๒.๕) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	จำนวน	-	บาท
(๒.๖) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	-	บาท
(๒.๗) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	จำนวน	-	บาท
(๒.๘) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและดับเพลิง	จำนวน	-	บาท
(๒.๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย	จำนวน	-	บาท
ตำแหน่ง นิติกร (พ.ต.ก.)			
(๒.๑๐) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.)	จำนวน	-	บาท
(๒.๑๑) เงินวิทยฐานะ	จำนวน	-	บาท
(๒.๑๒) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	จำนวน	-	บาท
(๒.๑๓) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบเกี่ยวกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	จำนวน	-	บาท
(๓) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	จำนวน	-	บาท
(๔) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้			
(๕) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร		๒๒,๘๐๐.๐๐	บาท

(๖) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	จำนวน		บาท
(๗) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ	จำนวน		บาท
และในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น			
ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)			
(๘) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์	จำนวน		บาท
และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่			
ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว			
(๙) เงินค่าเช่าบ้าน	จำนวน	๑๐๒,๗๐๐.๐๐	บาท
(๑๐) เงินทำขวัญข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	จำนวน	-	บาท
ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่			บาท
(๑๑) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	จำนวน	-	
ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ			บาท
(๑๒) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	
(๑๓) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วน		-	บาท
ท้องถิ่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งครู (ชคบ) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ	จำนวน		บาท
ซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)			
(๑๔) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	จำนวน	๔๘,๖๓๒.๐๐	บาท
(๑๕) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	จำนวน	๑๔๒,๒๕๕.๗๐	บาท
(๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	จำนวน	-	บาท
(๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่	จำนวน	-	บาท
และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ			
เนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อย ของประเทศ			บาท
(๑๘) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอื่นมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี		-	บาท
แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	จำนวน		
(๑๙) ทุนการศึกษา	จำนวน	-	บาท
(๒๐) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	จำนวน	-	บาท
(๒๑) เงินสมทบกองทุนทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	จำนวน	๒,๓๒๐.๐๐	บาท
๕,๑๒๖,๖๘๓.๕๑			

การค่าใช้จ่ายตามรายจ่ายจริงคิดเป็นร้อยละ

= ค่าใช้จ่ายรวม x ๑๐๐

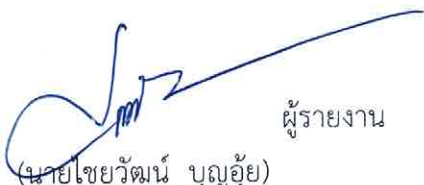
รายจ่ายจริงงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

= ๕,๑๒๖,๖๘๓.๕๑ X ๑๐๐

๑๗,๓๕๘,๔๗๙.๙๐

= ๒๙.๕๓%

(ลงชื่อ)


(นายไชยวัฒน์ บุญอัย)

ผู้รายงาน

ผอ.กองการศึกษา รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)


(นางวรานิตย์ สายทอง)

ผู้ตรวจสอบ

รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหมือ

เลขรับ ๒๐๔๘

วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๓

ณ

ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๗๒

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการให้ความเห็นชอบฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติในการประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม จำนวน ๑๔๗ แห่ง

๒. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ เห็นชอบ ให้อยู่เล็กตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ จำนวน ๘ แห่ง

๓. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ เห็นชอบ ให้อยู่เล็กตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหา ภายในระยะเวลา ๑ ปี (โดยเป็นไปตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๒๒ แห่ง

๔. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ ไม่เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ แห่ง คือ อบต.บ้านไทย อ.เขื่องใน โดยปรากฏว่าไม่มีการคำนวณค่างาน, ไม่มีเอกสารประกอบปริมาณงานในการขอกำหนดตำแหน่ง และยังไม่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๕. เห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑๗๘ แห่ง

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบตามบัญชีการให้ความเห็นชอบฯ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามมติ ก.อบต.จังหวัด และดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบ

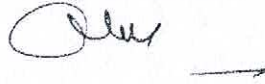
๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ เล่ม พร้อมบันทึกข้อมูลลงในแผ่นซีดีรอม จำนวน ๑ แผ่น ส่งให้จังหวัดภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบ

/ ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล...

ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นด้วยกับมติ ก.อบต.จังหวัด ดังกล่าวแล้ว ให้เสนอ
ยืนยันร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิม ทั้งฉบับพร้อมเหตุผลให้จังหวัด เพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



นายวิจิตร วิชัยบุญ

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐๔๕-๓๔๔-๕๙๑
กาญจนนาภรณ์ (๐๘๖-๔๖๗๒๒๘๙)

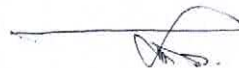
๖ มีนาคม ๒๕๖๔/ปลัด
- เพื่อไปรื้อถอน
- จำนวน ๓๕๖๖ ก.อบต.
เพื่อขอแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
(๒๕๖๖-๒๕๖๖)
- แผนงบประมาณใช้เงินจากงบ

- แจ้งให้ทราบ

ดิฉัน

(นายวิจิตร วิชัยบุญ) (นายวิจิตร วิชัยบุญ)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

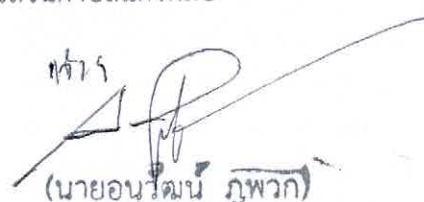
๖ มีนาคม ๒๕๖๔/ปลัด



(นางวรรณิตย์ สายทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ทำ



(นายอนุวัฒน์ ภูพวง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ลำดับที่	อบต./อำเภอ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				อัตราเพิ่ม/ลด			การค่าจ้าง			แผนพัฒนา บุคลากร	มติ กอบต. จังหวัด
		พ.พ.	งบประมา ด	งบประมา ด	งบประมา ด	พ.พ.	งบประมา ด	งบประมา ด	งบประมา ด	งบประมา ด	งบประมา ด	งบประมา ด	งบประมา ด	งบประมา ด	งบประมา ด		
๔๘	อบต.วัดเรือ อ.วังวิเศษ	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	มี	เห็นชอบ
๔๙	อบต.น.กษม อ.วังวิเศษ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	มี	เห็นชอบ
๑๐๐	อบต.สพ.พ. อ.วังวิเศษ	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	มี	เห็นชอบ
๑๐๑	อบต.ตรังหม้อ อ.วังวิเศษ	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	มี	เห็นชอบ
๑๐๒	อบต.หนองพลา อ.วังวิเศษ	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	มี	เห็นชอบ
๑๐๓	อบต.ศรีสุข อ.วังวิเศษ	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	มี	เห็นชอบ
๑๐๔	อบต.คำใหญ่ อ.วังวิเศษ	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	มี	เห็นชอบ

นายก อบต. ๑๕/๖/๒๕๖๔

นายก อบต. ๑๕/๖/๒๕๖๔



ที่ อบ ๐๐๒๓.๔/ว ๖๑๗๒

ที่ว่าการอำเภอเขื่อน
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๑๕๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสหธาตุ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ,
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข,
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำใหญ่, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดอน,
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกลางใหญ่, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง,
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีทวน, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ,
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุน้อย, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห,
และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๗๒
ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยจังหวัดอุบลราชธานีแจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติในการประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม จำนวน ๑๔๗ แห่ง

๒. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ เห็นชอบ ให้ยุบเลิกตำแหน่งตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ จำนวน ๘ แห่ง

๓. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ เห็นชอบ ให้ยุบเลิกตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหา ภายในระยะเวลา ๑ ปี (โดยเป็นไปตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๒๒ แห่ง

๔. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ ไม่เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ แห่ง คือ อบต.บ้านไทย อ.เขื่อนใน โดยปรากฏว่าไม่มีการคำนวณค่างาน, ไม่มีเอกสารประกอบปริมาณงานในการขอกำหนดตำแหน่ง และยังไม่มี เหตุจำเป็นเร่งด่วนในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๕. เห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑๓๘ แห่ง เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้อำเภอแจ้งองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบตามบัญชีการให้ความเห็นชอบฯ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามมติ ก.อบต.จังหวัด และดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบ

๒. สำเนาประกาศ...

๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน ๒ เล่ม พร้อมบันทึกข้อมูลลงในแผ่นซีดีรอม จำนวน ๑ แผ่น ส่งให้จังหวัดภายใน ๑๐ วัน
นับแต่วันที่ได้รับทราบ

ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นด้วยกับมติ ก.อบต.จังหวัด ดังกล่าวแล้ว ให้เสนอ
ยืนยันร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิม ทั้งฉบับพร้อมเหตุผลให้จังหวัด เพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันติพงษ์ สมศรี)

นายอำเภอเชียงใหม่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร./โทรสาร ๐-๔๕๔๒-๓๕๔๒

นางนงนุช ธรรมกุล
ผู้อำนวยการสำนักงาน

