

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

อำเภอ ทรายมูล จังหวัด ยโสธร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑.	หลักการและเหตุผล	๑
๒.	วัตถุประสงค์	๒
๓.	กรอบแนวคิดในทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕.	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖.	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗.	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘.	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙.	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐.	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑.	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒.	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓.	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

\*\*\*\*\*

### ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. บันทึกข้อความแจ้งคำสั่งและเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๕. หนังสือจังหวัดยโสธรที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๘๐๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวดที่ ๓ การ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วน ตำบล ในส่วนราชการต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงาน จ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผน อัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้าน บุคคล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลทรายมูล

๒.๕ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและ มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๕๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์เป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้วนั้น อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก.และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลว่ามีปัญหา มีความจำเป็นพื้นฐานอะไรบ้างและโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง(อ้างอิงจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๑.๓ ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ

##### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ

๒.๒ ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน

- ๒.๓ ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น
- ๒.๔ ประชาชนบางครัวเรือนอุปโภค - บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน
- ๒.๕ การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐานและขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน
- ๒.๖ ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิต
- ๒.๗ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สารเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร
๓. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๓.๑ ประชากรไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน
- ๓.๒ ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- ๓.๓ ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๓.๔ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ
- ๓.๕ ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูง ขาดแคลนการจ้างงาน
- ๓.๖ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔.๑ การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
- ๔.๒ มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการรวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๑ เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภค - บริโภคได้
- ๕.๒ มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างและสร้างความเข้าใจในแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ดังนี้ (อ้างอิงจากแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ดังนี้

## ๑. จุดแข็ง (S:Strength)

๑) ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒) ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

๓) มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก

๔) มีรถโดยสารประจำทางสายจังหวัดมุกดาหาร นครพนม ผ่านเขต อบต.

๕) ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖) ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา และมันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

๗) มีโรงเรียนสังกัด สพฐ.๕ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา

๘) มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกยาว จำนวน ๑ แห่ง

๙) มีการประสานความร่วมมือระหว่าง อบต.กับส่วนราชการในพื้นที่

๑๐) มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ

๑๑) ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๒) มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคตลอดปี

๑๓) องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๑๔) มีประเพณีบุญบั้งไฟ และสงกรานต์คู่ฝุ่นที่สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่โดดเด่นของชุมชนและเป็นที่ยึดถืออย่างแพร่หลาย

๑๕) มีวัด ๘ แห่ง สำนักสงฆ์ ๔ แห่ง

๑๖) หมู่บ้านในพื้นที่ตำบลทรายมูล มีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

๑๗) มีการให้บริการด้านการสื่อสาร สัญญาณโทรศัพท์ไร้สาย จำนวน ๒ แห่ง

๑๘) มีกองทุนในหมู่บ้าน

๑๙) มีลำห้วย หนองน้ำ และแหล่งน้ำที่จะพัฒนาในด้านการเกษตรกรรม

## ๒. จุดอ่อน (W:Weakness)

๑) คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมือง ต่างจังหวัด และต่างประเทศ

๒) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้ และบางส่วนไม่มีที่ดินทำกิน

๓) ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

๔) อบต.เป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวเมือง ข้าวของราคาแพง เพราะต้องนำมาจากแหล่งอื่นหรือในเมืองใหญ่ จึงมีการบวกราคาค่าขนส่งเข้าไปอีก เช่น น้ำมัน เสื้อผ้า นุ่งห่ม ฯลฯ

๕) ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๖) ปัญหาน้ำเน่าเสีย อันจะเป็นสาเหตุการทำลายสภาพพจนาด้านการท่องเที่ยว และส่งผลต่อสุขภาพของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่ ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่

๘) องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

๙) ประชาชนส่วนใหญ่ยากจน การออมมีน้อย มีหนี้สินทั้งในและนอกระบบ แหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มีน้อยประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อ

๑๐) ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๑๑) ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น และการจัดเก็บขยะไม่ถูกสุขลักษณะ

### ๓. โอกาส(O:Opportunity)

๑) จังหวัดยโสธร สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒) มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

๓) ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๔) รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

๕) ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

### ๔. อุปสรรค (T:Threat)

๑) สถานะสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาประกอบกับมีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาลตำบลทรายมูล

๒) ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เป็น อบต.ประเภทสามัญ มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อบต.ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

๓) งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

๔) กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

๕) การถ่ายโอนภารกิจต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๖) การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งทำได้ยาก

ซึ่งในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ห้าปี นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหาร ดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล สามารถวิเคราะห์ให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้านตามพระราชบัญญัติ

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การจัดให้มีการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การจัดให้มีการสาธารณสุขการ
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๘) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- (๙) การจัดให้มีการจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การจัดให้มีการสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมพัฒนาชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๙) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีการจัดรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๔) การจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) การจัดให้มีการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ คือ

### ภารกิจหลัก

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

#### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๒) การสาธารณสุข การจัดให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การจัดให้มีการสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมพัฒนาชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน

ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๕) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๖) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

### ภารกิจรอง

- (๑.) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒.) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓.) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔.) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆเรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	
<b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b>	<b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b>	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานเลือกตั้ง	
- งานเลือกตั้ง	- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานตรวจสอบภายใน		
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว		
<b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b>	<b>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
<b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b>	<b>๑.๓ งานนิติการ</b>	
- งานกฎหมายและนิติกรรม	- งานกฎหมายและนิติกรรม	
- งานการดำเนินคดีและศาลปกครอง	- งานการดำเนินคดีและศาลปกครอง	
- งานร้องเรียน, ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	- งานร้องเรียน, ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	
- งานข้อบัญญัติ อบต.	- งานข้อบัญญัติ อบต.	
<b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	<b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	
- งานอำนวยความสะดวก	- งานอำนวยความสะดวก	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
- งานกู้ภัย	- งานกู้ภัย	
<b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b>	<b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b>	
- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	
	- งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	
	- งานบริหารงานบุคคลครูและบุคลากร ทางการศึกษา	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้าง งานบูรณะถนน	- งานก่อสร้าง งานบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานประสานกิจการประปา	- งานประสานกิจการประปา	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
- งานสำรวจและแผนที่	- งานสำรวจและแผนที่	
- งานวางผังเมือง	- งานวางผังเมือง	
- งานควบคุมทางผังเมือง	- งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	- งานสุขาภิบาลทั่วไป	
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
- งานอาชีวอนามัย	- งานอาชีวอนามัย	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน	
- งานสาธารณสุขมูลฐาน	- งานสาธารณสุขมูลฐาน	
- งานสุขศึกษา	- งานสุขศึกษา	
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานป้องกันยาเสพติด	
๔.๓ งานรักษาความสะอาด	๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	
๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	- งานส่งเสริมและเผยแพร่	
- งานควบคุมมลพิษ	- งานควบคุมมลพิษ	
- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	
- งานติดตามตรวจสอบ	- งานติดตามตรวจสอบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๕ งานควบคุมโรค	๔.๕ งานควบคุมโรค	
- งานการเฝ้าระวัง	- งานการเฝ้าระวัง	
- งานระบาดวิทยา	- งานระบาดวิทยา	
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	
- งานโรคเอดส์	- งานโรคเอดส์	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ งานบริหารด้านการศึกษา	๕.๑ งานบริหารด้านการศึกษา	
- งานบริหารด้านการศึกษา	- งานบริหารด้านการศึกษา	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานส่งเสริมการศึกษา	- งานส่งเสริมการศึกษา	
- งานส่งเสริมศาสนา	- งานส่งเสริมศาสนา	
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	
๕.๓ งานกิจการโรงเรียน	๕.๓ งานกิจการโรงเรียน	
- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	
๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕.๕ งานการกีฬาและนันทนาการ	๕.๕ งานการกีฬาและนันทนาการ	
- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	
๖. กองสวัสดิการสังคม	๖. กองสวัสดิการสังคม	
๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์	๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์	
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และพิการ	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และพิการ	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานข้อมูล	- งานข้อมูล	
๖.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
- งานศูนย์เยาวชน	- งานศูนย์เยาวชน	
- งานการกีฬา	- งานการกีฬา	
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ	- งานฝึกอบรมพัฒนาการ	
- งานศูนย์วัฒนธรรม	- งานศูนย์วัฒนธรรม	
๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
- งานฝึกอบรมอาชีพ	- งานฝึกอบรมอาชีพ	
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	
- งานจัดระเบียบชุมชน	- งานจัดระเบียบชุมชน	
- งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	- งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. กองส่งเสริมการเกษตร	๗. กองส่งเสริมการเกษตร	
๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานวิชาการเกษตร	- งานวิชาการเกษตร	
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
- งานส่งเสริมปศุสัตว์	- งานส่งเสริมปศุสัตว์	
- งานบำบัดน้ำเสีย	- งานบำบัดน้ำเสีย	
- งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาด	- งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาด	
	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งและเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยการนำข้อมูลของอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงมาเปรียบเทียบ เพื่อให้ทราบแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีลักษณะงานและปริมาณงานใกล้เคียงกัน น่าจะมีจำนวนและกรอบอัตรากำลังคล้ายคลึงกันได้โดยเปรียบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ และองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลคูลาด แล้วนำข้อมูลที่ได้บันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ ทรายมูล จังหวัด ยโสธร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) ขอใช้บัญชี กสค.
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) ขอใช้บัญชี กสส.
๒๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยาว ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอใช้ บัญชี กสส.

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนาโป่ง ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>								
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
๓๕	กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑		-	-	(ว่าง) ขอใช้บัญชี กสค.
	รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)

๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลยา (พ.ภ.ม.)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

- เงินเพิ่มคุณวุฒิ

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินวิทยฐานะ

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

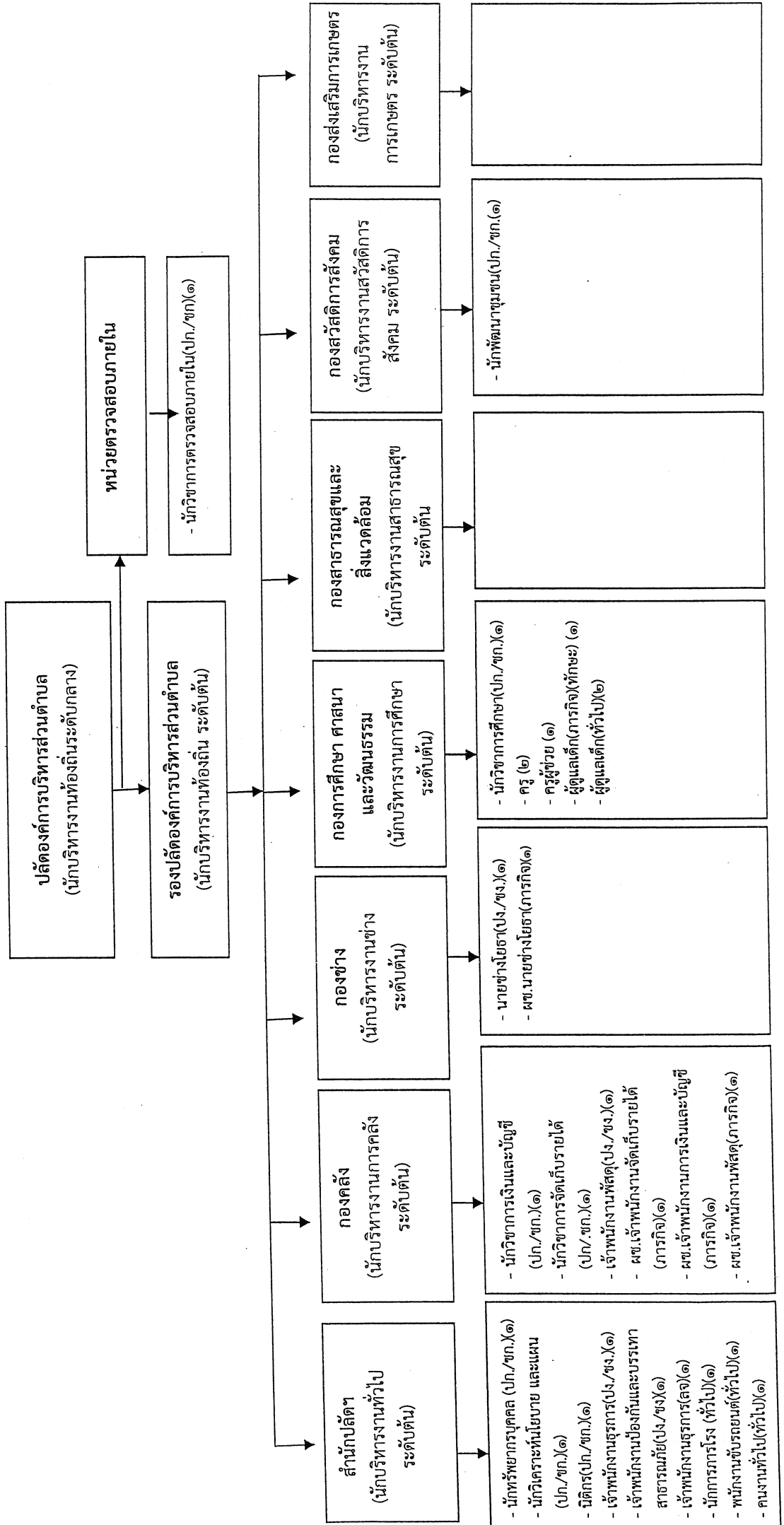
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จายรวม (บาท)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดอำนวยการบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๕,๐๕๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๖,๖๘๐	๒๕๖,๖๘๐	๓๙๖,๖๘๐	๗๕๐,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๒	รองปลัดอำนวยการบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๙๕,๕๖๐	๔๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๖,๒๕๐	๑๖๖,๒๕๐	๑๖๖,๒๕๐	๕๖๕,๕๖๐	(๓๙๖,๖๘๐)
๓	สํานักปลัด อบต. (หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป))	ต้น	๑	๔๕๕,๕๖๐	๔๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๖,๒๕๐	๑๖๖,๒๕๐	๑๖๖,๒๕๐	๕๖๕,๕๖๐	(๓๙๖,๖๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๔๐๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๔๖๕,๕๖๐	(๓๕๖,๕๖๐)
๕	นักบริหารทั่วไปและแผน	ชก.	๑	๓๐๕,๒๕๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๓๖๕,๕๖๐	(๓๕๖,๕๖๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๓๕๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๓๖๕,๕๖๐	(๓๕๖,๕๖๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๒๕๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๖,๒๕๐	๙๖,๒๕๐	๙๖,๒๕๐	๓๕๕,๕๖๐	(๓๕๖,๕๖๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	๑๕๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๑๕๖,๕๖๐	(๑๓๖,๕๖๐)
๙	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๒๓๖,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๔,๓๓๐	(๑๙๖,๕๖๐) ว่าง
๑๐	พนักงานจ้าง	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๑	คนงาน	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	กองคลัง (๑๕)	ต้น	๑	๔๕๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๕๐	๑๖,๐๕๐	๑๖,๐๕๐	๕๒๙,๖๒๐	(๔๐,๒๖๐)
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	๑	๔๑๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๕๕๒,๖๒๐	(๓๕๖,๕๖๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๓๒๓,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๑๐	(๒๖,๕๖๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑๑๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๒๑,๙๒๐	(๙,๕๐๐)
๑๗	พนักงานจ้าง	-	๑	๑๕๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๘๐๐	(๑๖,๒๖๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑	๑๖๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๒,๑๖๐	(๑๓๖,๖๘๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๒๓,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๓๐,๒๕๐	(๑๓๖,๖๘๐)
๒๐	กองช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๔๐๓,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๕๔๐,๒๒๐	(๓๓๖,๕๖๐)
๒๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๒๖๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๒๗๔,๑๒๐	(๒๖,๐๕๐)



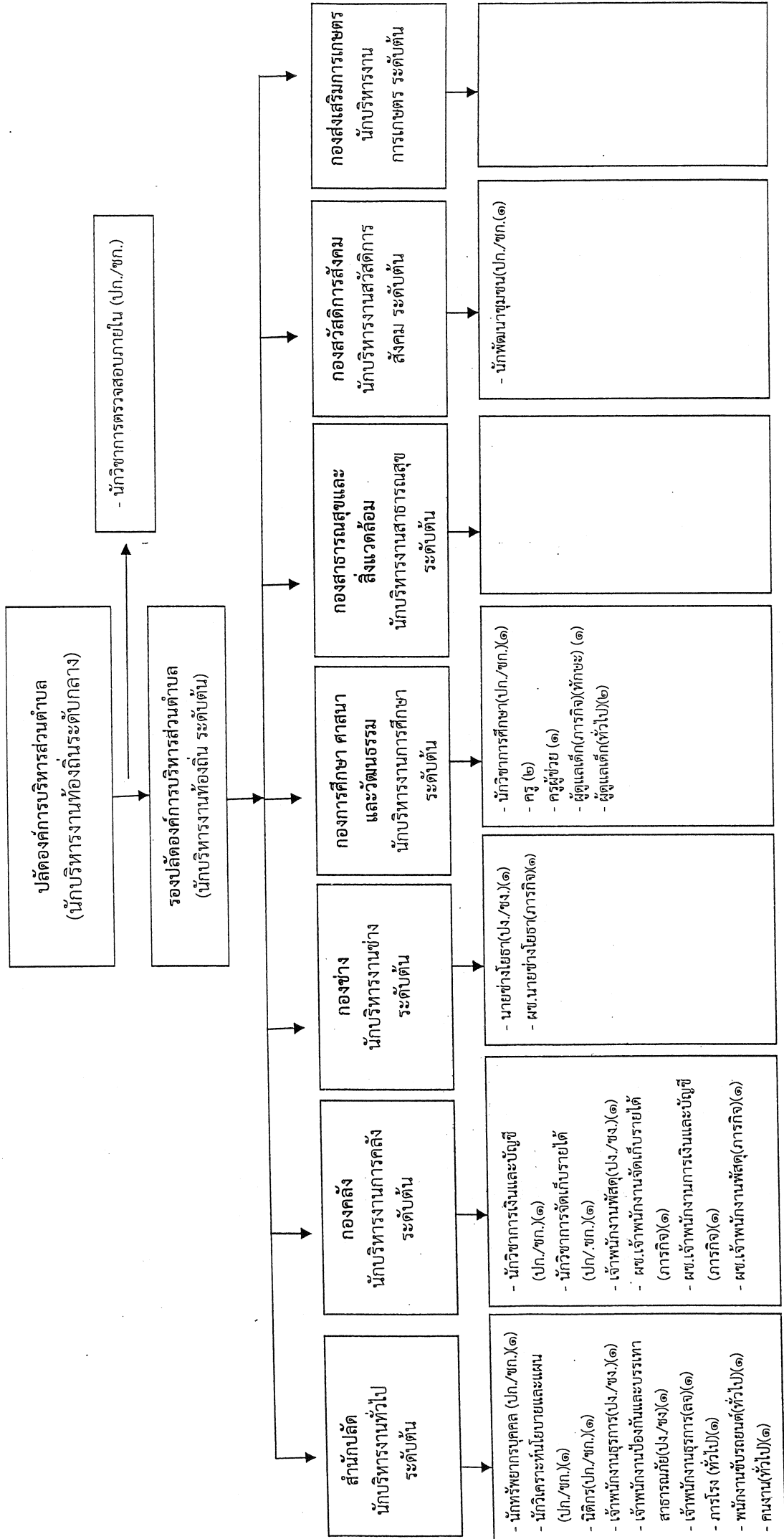
หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)ที่ประกาศใช้กาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ $F = (๓๕,๐๐๐,๐๐๐) \times ๕\% + ๓๖,๗๕๐,๐๐๐$ บาท
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ $= (๓๖,๗๕๐,๐๐๐) \times ๕\% + ๓๘,๕๘๗,๕๐๐$ บาท
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ $= (๓๘,๕๘๗,๕๐๐) \times ๕\% + ๔๐,๕๑๖,๘๗๕$ บาท
: ข้าราชการบำนาญโอน ลูกจ้างประจำเก่าโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๔
* ข้อมูลในช่องเงินเดือน(๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับส่วนราชการ(สำนักหรือกอง)ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และก.อบต.ควมที่สุตที่ มท ๐๔๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง)



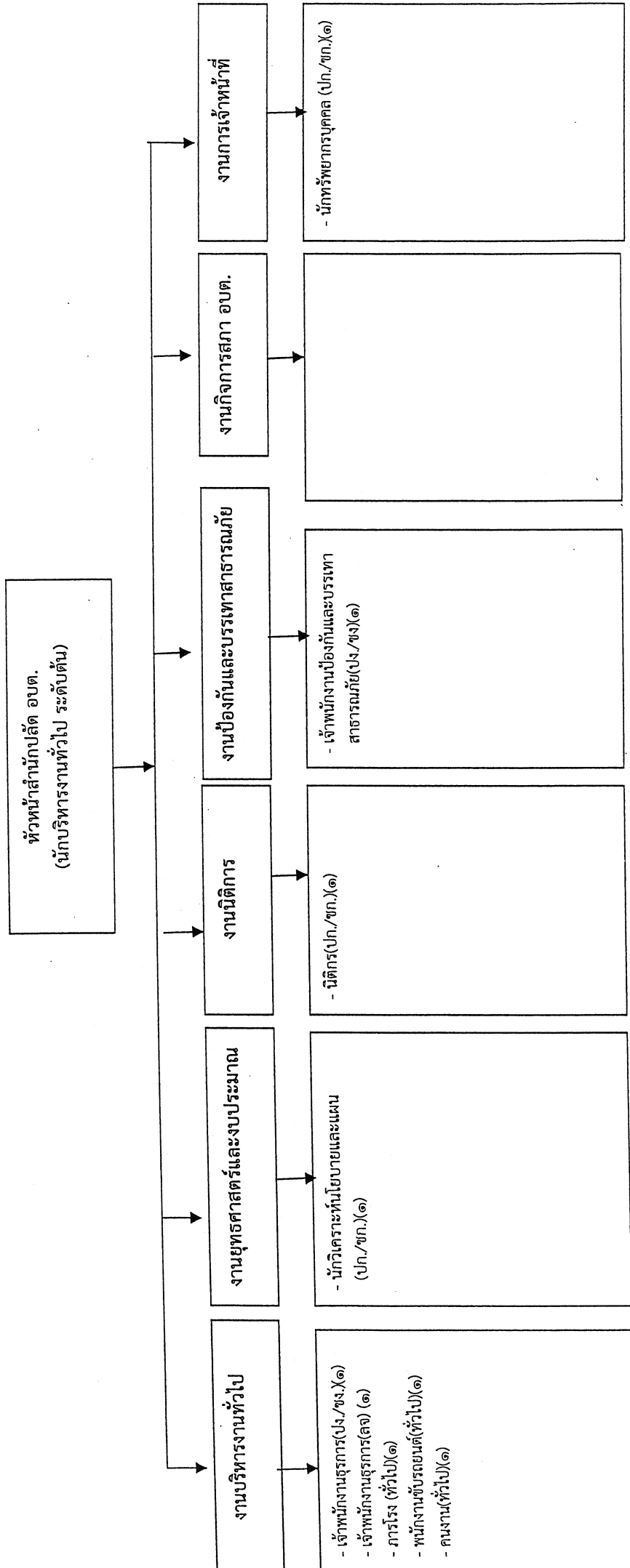
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

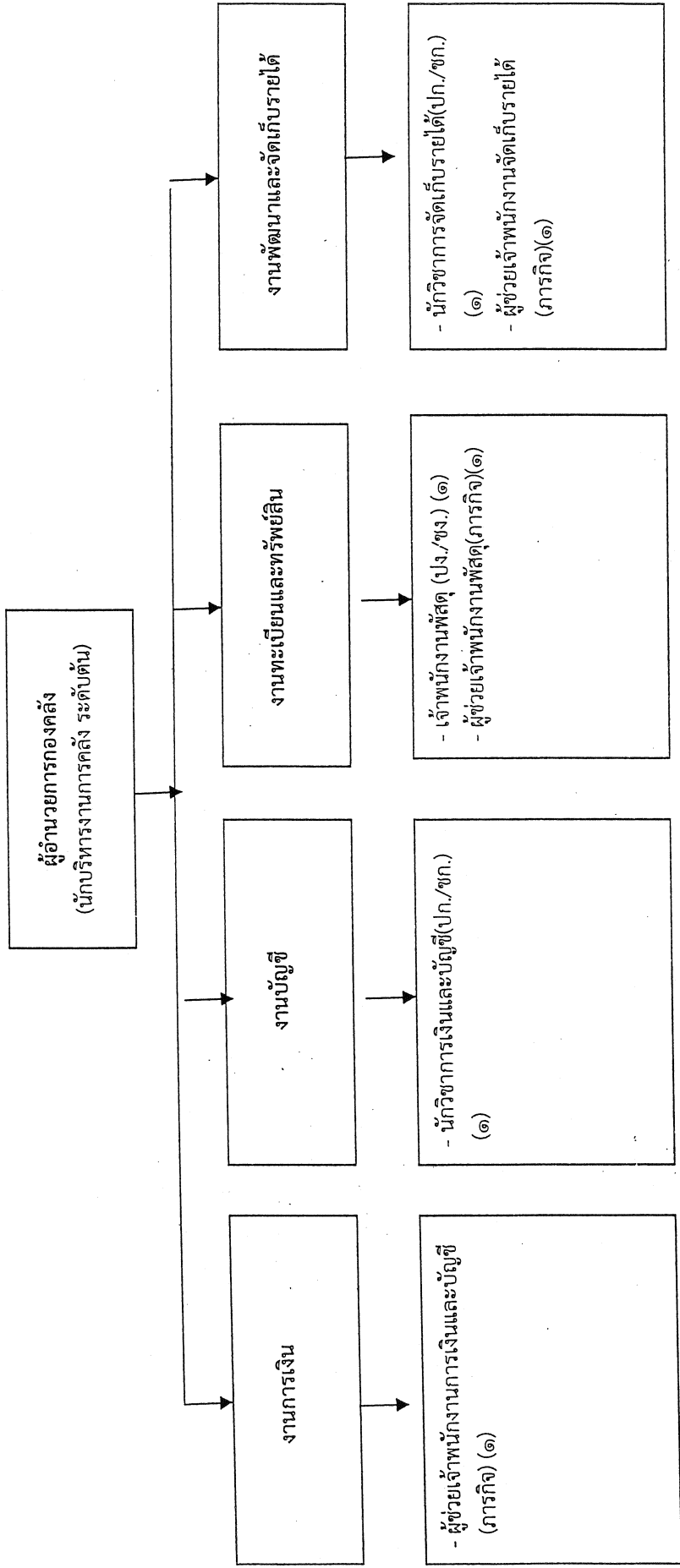


**โครงสร้างสำนักปลัด อบต.**



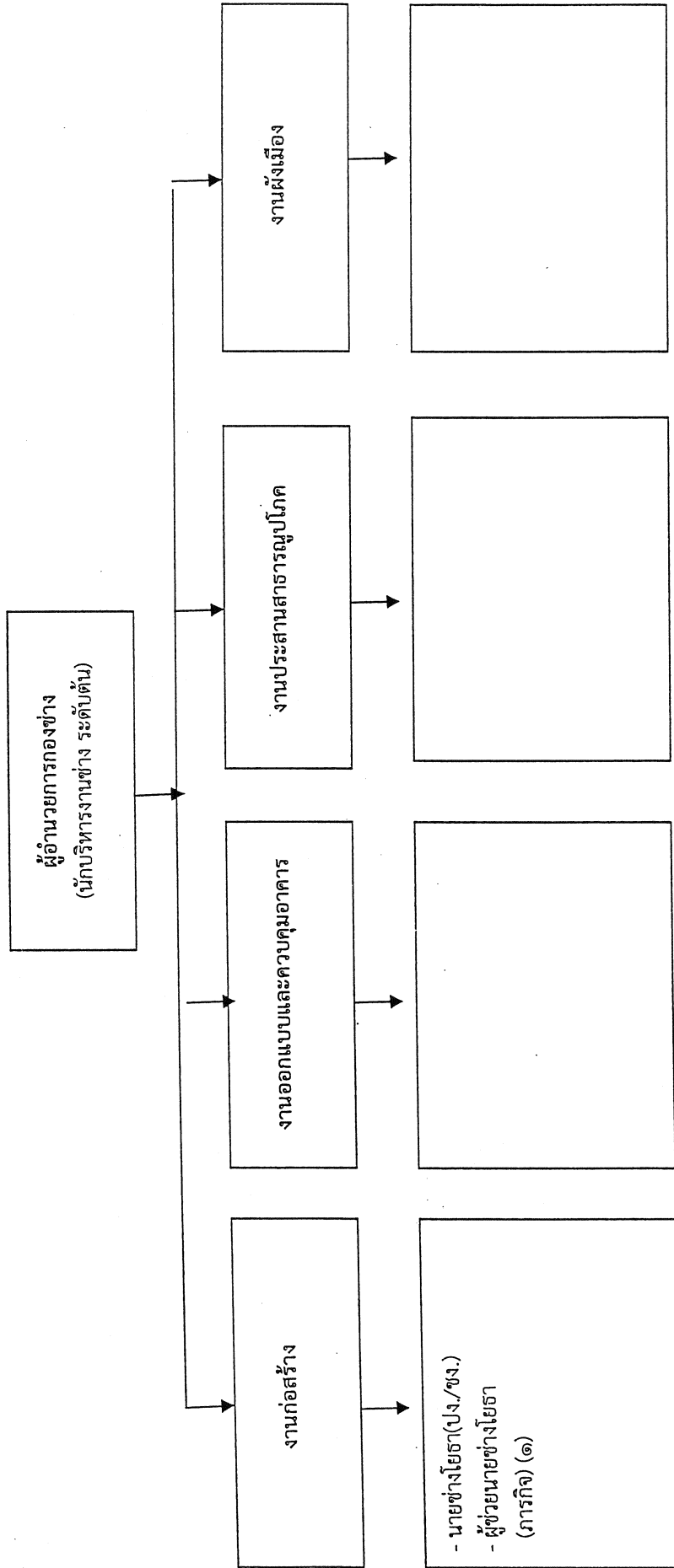
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	๒	๘

โครงสร้างองค์กร



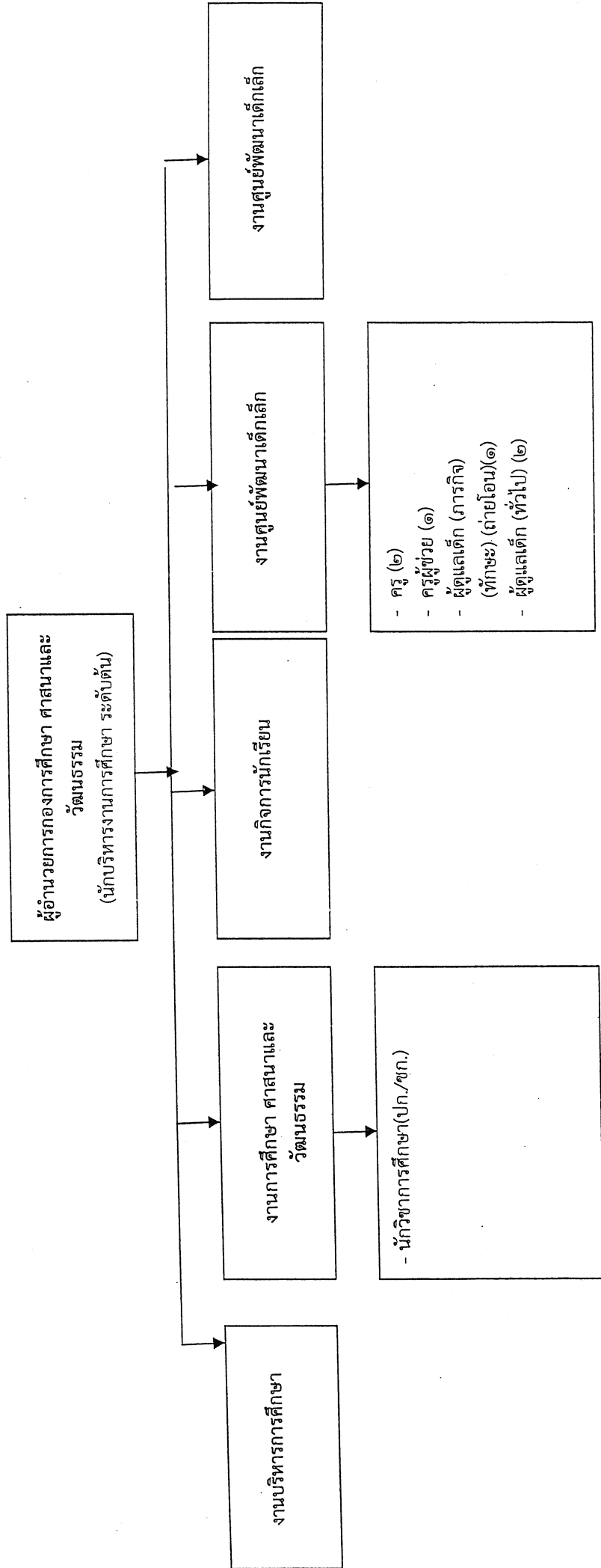
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๓	-	๓	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจการกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๒	๔









๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ			
๑	ว่าง		๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๕๔,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๖๖,๐๔๐	
๒	นางนิตยา เวชกามา	ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๗๕,๕๖๐ (๓๔,๖๓๐X๑๒)	-	-	๕๗๕,๕๖๐	
๓	รศ.นันทิณี														
๓	นางโสมสุดา ศรีระรัมย์	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๔๔,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐X๑๒)	-	-	๕๔๔,๙๒๐	
๔	นางสาวธีรารักษ์ บุญทวี	ร.บ.(ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการเมืองการปกครองเปรียบเทียบ)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๕๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	-	-	๕๒๙,๒๔๐	
๕	นายสิทธิศักดิ์ บุญมา		๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๗,๕๕๐X๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๖	นางสาวณัฐวี ศรีภิรมย์	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๒๒,๗๒๐ (๒๕,๐๑๐X๑๒)	-	-	๓๒๒,๗๒๐	
๗	นางสาวไพฑูริย์ ออกกลิ่น	ร.บ.(การปกครอง)	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐X๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๘	นายภานุวัฒน์ วรรณโณ	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	๔๕-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง	๔๕-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง	๑๔๐,๕๐๐ (๑๑,๙๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๐,๕๐๐
	อุกฉ่างประจำ													
๙	นางสาวอรนุญ ทองบ่อ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๓๖,๖๕๐ (๑๙,๙๖๗X๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๕๐
	พนักงานจ้าง													
๑๐	ว่าง			ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๑	นายณรงควิทย์ มูลสาร	ปวส.(การตลาด)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางจุรีศรี ประดับศรี	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง													
๑๓	นางหิสมัย ศุภผลา	บธ.ม.(การบัญชี)	๔๕-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยความสะดวกท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยความสะดวกท้องถิ่น	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๖X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๑๔	นางอารีรัตน์ รวมทรัพย์	บธ.ม.(บัญชีและการเงิน)	๔๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	๔๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	๔๑๖,๑๖๐ (๓๕,๖๕๐X๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๑๕	นางอุทัยวรรณ มูลสาร	บช.บ.(การบัญชี)	๔๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก	๔๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก	๓๒๓,๐๕๐ (๒๖,๙๒๖X๑๒)	-	-	๓๒๓,๐๕๐
๑๖	นางสาวดวงใจ บุญเหลือ	ปวช.(พาณิชย์กรรม)	๔๕-๓๐-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง	๔๕-๓๐-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง	๑๑๗,๖๐๐ (๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๗,๖๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	<b>พนักงานจ้าง</b>														
๑๗	นางสาวรุ่งโรจน์ ศรีมันตะ	บ.บ. (การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ)	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี	-	+	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๙,๕,๑๒๐ (๑๖,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๙,๕,๑๒๐
๑๘	นายจรัสรัตน์ บุรพหลายเชื้อ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน พนักงานพัสดุ	-	๑๖,๕,๒๘๐ (๑๓,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๖,๕,๒๘๐
๑๙	นางภาณี พันธุ์ศรี	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน พนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน พนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน พนักงานพัสดุ	-	๑๖,๓,๖๘๐ (๑๓,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๖,๓,๖๘๐
	<b>กองช่าง</b>														
๒๐	นายศักดิ์ชัย กาลจักร	วท.บ.(ก่อสร้าง)	๕๕-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๕,๕,๗๒๐
๒๑	นายสุเทพ ขวัญกลาง	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๕๕-๓-๐๕- ๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	ทั่วไป	๕๕-๓-๐๕- ๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	ปง.	ทั่วไป	๒๖,๕,๖๐๐ (๒,๐๕๐x๑๒)	-	-	๒๖,๕,๖๐๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>														
๒๒	นายศรีนิต บุรัมย์	วท.บ. (เทคโนโลยีโยธา)	-	ผ.บ.นายช่าง โยธา	-	-	-	ผ.บ.นายช่าง โยธา	-	-	-	๑๙,๒,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๙,๒,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นางชดถร สมานพงษ์	ก.ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงาน การศึกษา	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงาน การศึกษา	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๔	นางสาวสุทนต์ ศรีโส	ค.บ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป	๔๕-๓-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ ศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๔๕-๓-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ ศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๒๕	นางสาววิภาดา องอาจ	ศ.น.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐-๑๐๕	ครู	-	ค.ศ.๒	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐-๑๐๕	ครู	-	ค.ศ.๒	-	-	-	-
๒๖	ว่าง		๔๕-๓-๐๔-๖๖๐-๑๐๖	ครู	-	ค.ศ.๒	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐-๑๐๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	นางอังกา สุวรรณหาร	ศ.น.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐-๑๐๗	ครู	-	ค.ศ.๒	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐-๑๐๗	ครู	-	ค.ศ.๒	-	-	-	-
๒๘	นางสาวฐานิยา กาลจักร	ค.ศ.บ. พัฒนาการเด็กและครอบครัว	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	-
๒๙	นางสาวนตรชนก วงศ์ศรีแก้ว	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นางวิจิตรา ทองบ่อ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ว่าง		๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐	-	๓๙๓,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๒	กองสวัสดิการสังคม นางสุคนธา ศรีระมย์	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	๔๐๗,๕๒๐
๓๓	นายศุภชัย ห้องแจ่ม	(วท.บ.) เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๓๔	กองส่งเสริมการเกษตร ว่าง		๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๕	หน่วยตรวจสอบภายใน ว่าง		๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปท./ชก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

หมายเหตุ  
เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของ  
อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินพิเศษพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างนอกจาก จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ ให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐาน จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ซึ่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นใน ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จึงขอประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำ ผิดทางวินัย

.....

# ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

ที่ ๔๖๒/ ๒๕๖๖

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

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดเพื่อใช้เป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลในสังกัดสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล            | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล              | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล           | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                            | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                            | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม         | กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                        | กรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม                  | กรรมการ             |
| ๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร                | กรรมการ             |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล                             | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสาโรจน์ พานิชัตรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล/สำนักปลัดฯ/งานการเจ้าหน้าที่

ที่ ยส ๗๕๕๐๑ /

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

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

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้สามารถประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

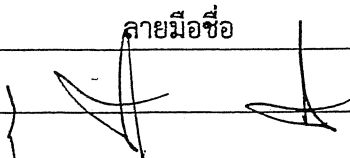
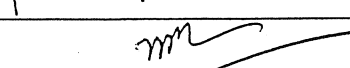
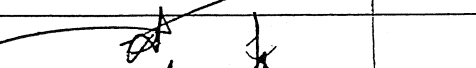

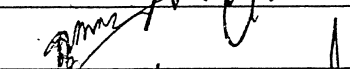
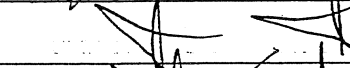

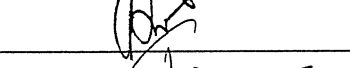
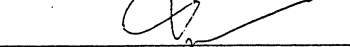

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลทรายมูลจึงได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การ  
บริหารส่วนตำบลทรายมูล ที่ ๕๖๒ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และขอเชิญเข้าประชุมเพื่อ  
พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖  
เวลา ๑๐.๓๐ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปพร้อมเข้าร่วมประชุม  
โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสาโรจน์ พานิชอัครา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล  
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- รับประทานอาหาร

ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล		
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
ผู้อำนวยการกองคลัง		
ผู้อำนวยการกองช่าง		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร		
หัวหน้าสำนักปลัดฯ		
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

\*\*\*\*\*

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ต้นเรื่อง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้ออกคำสั่ง ที่ ๔๖๒ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เลขานุการฯ จึงเสนอร่างอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งร่างแผนฯ ให้คณะกรรมการได้ตรวจพิจารณาแก้ไขเป็นการล่วงหน้าแล้ว โดยขอให้แก้ไขและส่งคืนกลับให้เลขานุการ ซึ่งปรากฏว่าไม่มีกรรมการท่านใดแก้ไขร่างแผนฯ ดังกล่าวแต่อย่างใด

ข้อกฎหมาย

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |   |             |
|---|-------------|
| (๑) นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น         | เป็นประธาน  |
| (๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น       | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล        | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการ                   | เป็นกรรมการ |
| (๔) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เลขานุการ   |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วน

ตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลประจำส่วนราชการต่างๆตามโครงสร้างส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด) แล้ว

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล( ก.อบต.จังหวัด)กำหนดให้มีตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดตามแผนอัตรากำลังแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งจ่ายเป็นอัตรารายเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

ข้อ ๒๑ ในระหว่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง หากมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณา ดังนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
๒. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
๓. ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่
๔. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่
๕. ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่
๖. เหตุผลความจำเป็นอื่น

### ข้อพิจารณา

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๔๖๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้เลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากปลัดฯ รองปลัดฯ หัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

- กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันแต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)		
<b>สำนักปลัด อบต.</b>		
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)		
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		
๖. นิติกรชำนาญการ		
๗.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน		
๙. เจ้าพนักงานธุรการ		
๑๐. ภารโรง		
๑๑. พนักงานขับรถยนต์		
๑๒. คนงาน		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
<u>กองคลัง</u>		
๑๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)		
๑๔. นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ		
๑๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ		
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน		
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		
<u>กองช่าง</u>		
๒๐. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		
๒๑. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน		
๒๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา		
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>		
๒๓.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>		
๒๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		
๒๕. นักวิชาการศึกษา ปก.		
๒๖. ครู		
๒๗. ครู		
๒๘.	ครูผู้ช่วย	
๒๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		
๓๐. ผู้ดูแลเด็ก		
๓๑. ผู้ดูแลเด็ก		
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>		
๓๒. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)		
๓๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ		
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		
๓๔. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ		
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>		
๓๕.	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

ลำดับที่	รายการ	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
1	(1) รวมเงินเดือน	9,802,740	10,093,620	10,388,100
2	(2) ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%	1,470,411	1,514,043	1,558,215
3	(1)+(2)	11,273,151	11,607,663	11,946,315
4	ประมาณการรายจ่ายประจำปี	36,750,000	38,587,500	40,516,875
5	คิดเป็นร้อยละ (3)X100/4	30.67	30.08	29.48

มติที่ประชุม

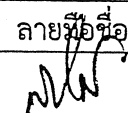
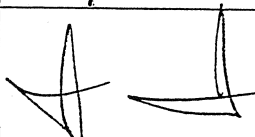
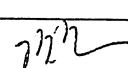
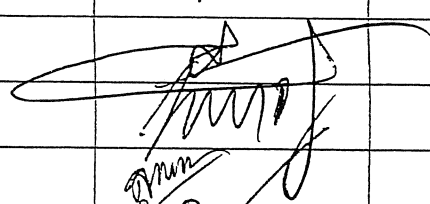
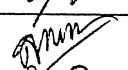


ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕ เรื่อง เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)



บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสาโรจน์ พานิชอัครา	ประธานกรรมการ		
๒	นางนิตยา เวชกามา	กรรมการ		รท.พอ.สาธารณสุข รท.พอ.ส่งเสริม การเกษตร
๓	นางพิสมัย ศุภผลา	กรรมการ		
๔	นายศักดิ์ชัย กาลจักร	กรรมการ		
๕	นางชลกร สมานพงษ์	กรรมการ		
๖	นางสุคนธา ศรีวะระมย์	กรรมการ		
๗	นางโสมสุดา ศรีวะระมย์	กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวธีราภรณ์ บุญทวี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑				
๒				

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

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

\*\*\*\*\*

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ที่๔๖๒ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล	เป็นกรรมการ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา  
๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตาม  
ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่  
และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับ  
มอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน  
ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้  
ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ  
สูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ

ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด

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

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ  
เลขานุการ

๓.๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ให้เลขชี้แจงแนวทางการวิเคราะห์ให้คณะกรรมการทราบด้วย

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง เพื่อให้ ก.จังหวัดกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้ อบต.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธรพิจารณาเห็นชอบ และเมื่อครบรอบระยะเวลาการใช้แผนแล้วให้ อบต.ดำเนินการจัดทำแผนฯในรอบถัดไป

รับทราบ

๓.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๓.๒.๑ มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๓.๒.๒ มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๓ เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ อบต.ทรายมูลว่าเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

๓.๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ให้เหมาะสม

๓.๒.๕ เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความคุ้มค่า เกิดประโยชน์แก่ประชาชน

รับทราบ

มติที่ประชุม

เลขานุการ

มติที่ประชุม

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๑ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เลขานุการ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง จึงได้ยกสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลว่ามีปัญหา มีความจำเป็นพื้นฐานอะไรบ้างและโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริงโดยอ้างอิงจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามเสนอ

๓.๓.๒ ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม และ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ เรียบร้อยแล้ว จึงเสนอเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามเสนอ

๓.๓.๓ วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

เลขานุการ

ในการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองนั้น ขอให้คณะกรรมการพิจารณาร่วมกันว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม นั้นสมควรที่ อบต.จะนำมากำหนดภารกิจหลัก/ภารกิจรอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา อบต.ทรายมูลในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ด้วยภารกิจไหนบ้าง

มติที่ประชุม

เห็นชอบดังนี้

ภารกิจหลัก

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
๒. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสาธารณสุข การจัดให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. การจัดให้มีการสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมพัฒนาชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน

ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๔. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๖. การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ภารกิจรอง

(๑.) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

(๒.) การส่งเสริมการเกษตร

(๓.) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔.) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓.๓.๔ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามภารกิจ หน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประธานกรรมการ เลขานุการ  
โครงการแบ่งส่วนราชการของ อบต.ทรายมูล ขอให้เลขานุการชี้แจงต่อคณะกรรมการด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา ตั้งขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อภารกิจของ อบต.ทรายมูล จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาว่า โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.ทรายมูล เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด กรอบอัตรากำลังและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรือไม่

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๘ ส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังจำนวน ๓๕ อัตรา เพียงพอ

เลขานุการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ได้นำข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนามาจากแผนพัฒนาห้าปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลมาวิเคราะห์ที่อัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ให้สำเร็จลุล่วงซึ่งยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีดังนี้

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง
๒. การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมมีคุณธรรม
๓. การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี

โดยได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๑-๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาวิเคราะห์โดยแทรกอยู่ในวาระการประชุม เพื่อพิจารณาในการเสนอขยับเลิกหรือเพิ่มตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกองส่งเสริมการเกษตรและหน่วยตรวจสอบภายใน การพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๑ ปี ต่อที่ประชุม

และใน ข้อที่ ๒ เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงานโครงการ กิจกรรมแล้วให้วิเคราะห์ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปในระดับใด เท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

๓.๔ การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประธานกรรมการ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นอย่างไรบ้าง เกิน ๔๐ % หรือไม่

เลขานุการ จำนวนภาระค่าใช้จ่ายได้ดำเนินการตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ สรุปดังนี้  
ปี ๒๕๖๗ ภาระค่าใช้จ่ายประมาณ ร้อยละ ๓๐.๖๗  
ปี ๒๕๖๘ ภาระค่าใช้จ่ายประมาณ ร้อยละ ๓๐.๐๘  
ปี ๒๕๖๙ ภาระค่าใช้จ่ายประมาณ ร้อยละ ๒๙.๔๘

จึงเห็นควรให้ส่วนราชการ ที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วย ส่วน ค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขา ก่อนวันประชุมทุกส่วนราชการ รายละเอียดปริมาณงานได้แจกจ่ายให้ทุกท่านแล้ว เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา

ประธานกรรมการ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ ปลัด/รองปลัด สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายในเป็นลำดับสุดท้ายและขอให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก

ปลัด/รองปลัด ในส่วนของปลัด/รองปลัดฯ ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น

๑	ว่าง		ปลัด อบต.ทรายมูล	
๒	นางนิตยา เวชกามา	ปริญญาโท	รองปลัด อบต.ทรายมูล	

หัวหน้าสำนักปลัด สำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๖ ตำแหน่ง (ว่าง ๑ ตำแหน่ง) ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑	นางโสมสุตา ศรีวะระมย์	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางสาวธีราภรณ์ บุญทวี	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	
๓	นางสาวณัฐวีณ์ ศรีภิรมย์	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๔	นายสิทธิศักดิ์ บุญมา	ปริญญาตรี	นิติกร	
๕	ว่าง		เจ้าพนักงานธุรการ	
๖	นายภาณุวัฒน์ วรรณโธ	ปวส.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๗	นางสาวอรนาฎ ทองบ่อ	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ
๘	ว่าง		การโรง	

๙	นายณรงศ์วิทย์ มูลสาร	ปวส.	พนักงานขับรถยนต์	
๑๐	นางรุจรวี ประดับศรี	ม.๓	คนงาน	-

ในส่วนภารกิจงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลจะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาห้าปีที่เพิ่มขึ้นจากปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งที่ผ่านมาในระยะ ๑ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมมีคุณธรรมและยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ซึ่งภารกิจงานตามยุทธศาสตร์ของ อบต.ทรายมูลที่เพิ่มขึ้นในสำนักปลัด ตำแหน่งต่างๆของพนักงานส่วนตำบลในสำนักงานปลัด สามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๒ ได้เหมาะสมแล้ว

จากการวิเคราะห์ภารกิจงานของสำนักปลัดเทียบกับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรด้วย สำนักปลัดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผู้อำนวยการกองคลัง - กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน ดังนี้

๑	นางพิสมัย ศุภผลา	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางอารีรัตน์ รอมทรัพย์	ปริญญาโท	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	นางอุทัยวรรณ มูลสาร	ปริญญาตรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
๔	นางสาวดวงใจ บุญเหลืออม	ปวช.	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๕	นางสาวรุ่งราววัลย์ ศรีมันตะ	ปริญญาตรี	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	พนักงานจ้างภารกิจ
๖	นางภาณี พันธุ์ศรี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างภารกิจ
๗.	นายจรัสรัตน์ บุรพรสายเชื้อ	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	พนักงานจ้างภารกิจ

๑. พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ ตำแหน่ง
๒. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง มี ๓ ตำแหน่ง ซึ่งพนักงานจ้างทั้งสามรายได้ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกัน
๓. การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีเหมาะสมกับภารกิจงานแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก
๔. ในส่วนของภารกิจงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ในส่วนของกองคลังมีในยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี

ผู้อำนวยการกองช่าง

- กองช่างมีตำแหน่งในปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา และพนักงานจ้างภารกิจ ๑ อัตรา ดังนี้

๑	นายศักดิ์ชัย กาลจักร	ปริญญาตรี	ผอ.กองช่าง	
๒	นายสุเทพ ขวัญกลาง	ปริญญาตรี	นายช่างโยธา	
๓	นายศรินิต บุรัมย์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างภารกิจ

กองช่างมีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. ตำแหน่งพนักงานจ้างมีประเภทภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจรายดังกล่าวก็ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกัน
๒. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้อยู่ยังไม่
๓. ในส่วนการภารกิจงานตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลที่เพิ่มขึ้นมาจากปริมาณงานย้อนหลัง ๑ ปี จะอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมมีคุณธรรม ซึ่งเหมาะสมกับตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุข

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีตำแหน่งในปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๑	ว่าง		ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
---	------	--	-------------------------------	--

กองสาธารณสุขมีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้ ยังไม่มี

ในส่วนการภารกิจงานตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลที่เพิ่มขึ้นมาจากปริมาณงานย้อนหลัง ๑ ปี จะอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมมีคุณธรรม

กองการศึกษา

- กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานครู ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑	นางชลกร สมานพงษ์	ปริญญาโท	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	นางสาวจุฑาทิพย์ ศรีใส	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	
๓	นางสาววิภาดา องอาจ	ปริญญาตรี	ครู	ได้รับเงินอุดหนุน
๔	นางอำคา สุวรรณหาร	ปริญญาตรี		
๕	ว่าง	ปริญญาตรี	ครูผู้ช่วย	
๕	นางสาวฐานิยา กาลจักร	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จ้างตามภารกิจ
๖	นางสาวเนตรชนก วงศ์ศรีแก้ว	ม.ปลาย	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป
๗	นางวิจิตรา ทองป่อ	ปริญญาตรี		

- ในส่วนของความต้องการกำลังคน ในกองการศึกษา ตอนนี้ มีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่ว่าง ๑ อัตรา กองการศึกษา จะขอเสนอให้ กสสท สอบแข่งขันให้ ตั้งนั้นแล้ว ยังคงตำแหน่งไว้ และให้บรรจุงบประมาณในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตราคนที่จะมาบรรจุ และภารกิจงานก็เหมาะสมกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแล้ว จึงยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งใดๆ

- ในส่วนการภารกิจงานตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลที่จะปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากปริมาณงานที่ผ่านมาใน ๑ ปี จะอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมมีคุณธรรม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ซึ่งเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น )จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา และจำนวนพนักงานครู อดต.จำนวน ๓ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

- กองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑	นางสุนธา ศรีวะรัมย์	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
	นายศุภชัย ห่องแสง	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	

ซึ่งในกออัตรากำลังปัจจุบันเหมาะสมกับภารกิจงานแล้วจึงไม่ขอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแผน

อัตรากำลังรอบนี้

- ในส่วนการภารกิจงานตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลจะอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมมีคุณธรรม

กองส่งเสริมการเกษตร

- กองส่งเสริมการเกษตร มีตำแหน่งในปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๑	ว่าง		ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร
---	------	--	------------------------

กองส่งเสริมการเกษตรมีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้อยู่ยังไม่มี

ในส่วนการภารกิจงานตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลที่เพิ่มขึ้นมาจากปริมาณงานย้อนหลัง ๑ ปี จะอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อม

หน่วยตรวจสอบภายใน

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งในปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๑	นางสาวนันทพร ศรีสม	ปริญญาตรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
---	--------------------	-----------	------------------------

หน่วยตรวจสอบภายในมีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้อยู่ยังไม่มี

ในส่วนการภารกิจงานตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลที่เพิ่มขึ้นมาจากปริมาณงานย้อนหลัง ๑ ปี จะอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๔.การพัฒนาการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่ดี ซึ่งเหมาะสมกับตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการได้เสนอภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจนครบแล้วพร้อมทั้งพิจารณาถึงความเหมาะสมของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติภารกิจตามยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ปี๒๕๖๖-๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลให้สำเร็จลุล่วงใน ๓ ปี ข้างหน้าแล้ว นั้น คณะกรรมการทุกท่านเห็นอย่างไรบ้าง

มติที่ประชุม

เห็นควรคงตำแหน่งทุกตำแหน่งไว้ดังเดิมไม่เปลี่ยนแปลง ยุบหรือเพิ่มตำแหน่งใดๆทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. เห็นชอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เสนอตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๕ การจัดคงลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้รายงานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างในสังกัดครบทุกส่วนราชการแล้วก็ขอให้เลขาได้จัดคนลงสู่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลังให้ถูกต้องด้วย

๓.๖ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ประธานกรรมการ

จะมีแนวทางการพัฒนาอย่างไรบ้างเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนางานของแต่ละตำแหน่ง

มติที่ประชุม

เห็นควรให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๓.๗ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลทรายมูล

ประธาน

การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลทรายมูล มีแนวทางหรือหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง

เลขานุการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ ให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมของ

เครื่องกำกับความประพฤติของตน ซึ่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประธาน เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธรมีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ไว้แล้ว เราจึงควรถือปฏิบัติ  
คณะกรรมการทุกท่านมีความเห็นอย่างไรบ้าง  
มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ ให้ใช้แนวทางของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธรที่ได้ประกาศ  
หลักเกณฑ์ไว้

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างถ้าไม่มี ขอปิดการประชุม  
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวธิษฎาภรณ์ บุญทวี)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางนิตยา เวชกามา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางชลกร สมานพงษ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสาโรจน์ พานิชอัครา)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นางโสมสุตา ศรีวรรมย์)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นางพิสมัย ศุภผลา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสุนธรา ศรีวรรมย์)

กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร เรียบร้อยแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป  
ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสาโรจน์ พานิชอัครา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล





## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ประเภทสามัญ

ตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ครั้งที่ ๓ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงขอประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ประเภทสามัญ

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ลงวันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีส่วนราชการดังนี้

๔.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

๔.๒ กองคลัง(๐๔)

๔.๓ กองช่าง(๐๕)

๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)

๔.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)

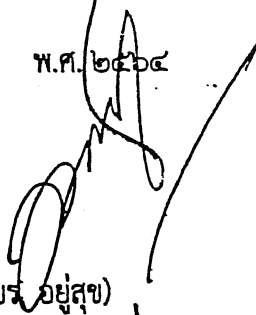
๔.๖ กองสวัสดิการสังคม(๑๑)

๔.๗ กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)

๔.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

๕. ให้ส่วนราชการตามข้อ ๔.๑- ๔.๗ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ.๔.๘ มีฐานะ  
ต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิเชียร อยู่สุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด กอง หรือส่วน ราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลเรื่อง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงาน บุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษา ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติ การ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ กองคลัง (๐๔)

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

๓.๓ กองช่าง (๐๕)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบ

คุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

๓.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลป ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๖ กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแต่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพลาภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ บริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๗ กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ การคัดพันธุ์พืช การขยายพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำ และพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูป

ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรงานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์ การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบ ควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งทางด้านสุขภาพ งานป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ การกัก สัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์สัตว์ การผลิตและจัดหาเนื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งาน ส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่าย เนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่ง น้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่า ด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตร และเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

วัน  
รา  
ท  
ปร

### ๓.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการ ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

อ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวิเชียร อยู่สุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล  
เลขที่รับ..... 2019  
วันที่..... ๕ ก.ย. ๒๕๖๖  
เวลา.....



ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๗๐๒๑

ศาลากลางจังหวัดยโสธร  
ถนนแจ้งสนิท ยส. ๓๕๐๐๐

๗๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๓ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ~~ปรับอัตรา~~ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเท่านั้น และให้จัดส่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้แนบมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ด้วย

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็น อัตรากำลังเดือนของตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำเนียบการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานบริหารให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามวิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น ที่ร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

๔. สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่อาจดำเนินการ สรรหาเองได้ ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของ กสท. เท่านั้น

/๕ให้...

๕. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๓๓ ซึ่ง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เพื่อป้องกันและไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๔๐) ให้ควบคุม หรือปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติคมนหนังสือ สำนักงวน.อ.จ.ภ.บ.และ.อ.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท. ๐๘๐๘.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้แล้ว แต่มิได้มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการนั้น ในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว หรือขอยุบเลิกส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้ตัดโอนภารกิจและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการนั้นไปไว้ที่สำนักปลัด หรือส่วนราชการอื่นแทน โดยกำหนดเป็นงานหรือกลุ่มงาน

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลถึงเรียนผู้ปกครองเพื่อทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ดำเนินการต่อไป

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา
- เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

จ. มี. ๒๒๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖  
 วันที่ ๘/๒๕๖๖ เวลา ๑๐:๓๐ น.  
 ๒๖๓๓๖ ไร่ แยก อ.ต.ร. ๓ ไร่  
 (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ๒๖๓๓๖  
 ๖๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖ ๖๖๖๖

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกรียง อึ้งมุงหา)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร  
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

(นางนิตยา เวชกามา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล  
รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล  
๕ ๔ ก.ย. ๒๕๖๖

(นางสาวไพฑูริย์ อดกกลิ่น)  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
๕ ๔ ก.ย. ๒๕๖๖

(นางไสมสุภา ศรีวงษ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๕ ๔ ก.ย. ๒๕๖๖

(นางจันทรา จันทร์มาศ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล  
๕ ๔ ก.ย. ๒๕๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐ ๔๕๗๓ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑, ๒๒  
เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร "ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน"

(นายลาโรจน์ พานิชอัตรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

๕ ๔ ก.ย. ๒๕๖๖

บัญชีการยื่นขอการหมุนเวียนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
 ส่งพร้อมหนังสือแจ้งวิทยุสื่อสาร ที่ ยส ๐๒๒๓.๒/ว ๕๐๖๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ประเภท	ตำแหน่งที่เสนอขอที่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ตำแหน่ง/ระดับ	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่	ปีทำการ	หมายเหตุ		
							จำนวนพนักงานจ้าง			จำนวนพนักงานจ้าง	
๑	ทรายมูล	ทรายมูล	พนักงานจ้าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง		
							ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง
								ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง
๑	ทรายมูล	ทรายมูล	หัวหน้างานช่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง		
							ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง
								ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง
๑	ทรายมูล	ทรายมูล	หัวหน้างานช่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง		
							ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง
								ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง

รองผู้อำนวยการศูนย์และสิ่งแวดล้อม  
 ฝ่ายช่างโยธา ระดับต้น

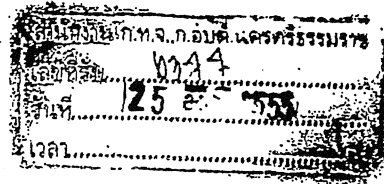
ว่าง

ว่าง

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอชื่อ		ตำแหน่งที่คัดเลือก		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี		จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	หมายเหตุ						
			ตำแหน่งที่เสนอชื่อ	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งที่คัดเลือก	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งที่คัดเลือก	จำนวนพนักงานจ้าง									
๑	ทรายมูล	ทรายมูล	ตำแหน่งที่เสนอชื่อ	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งที่คัดเลือก	จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งที่คัดเลือก	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	หมายเหตุ						
												นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ว่าง	ว่าง
												นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยาว	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยาว	ว่าง	ว่าง
												ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง	๑	๑
												ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑
												ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑
												ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านนาโง่ง		ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านนาโง่ง		ว่าง	ว่าง
												ครู	พนักงานจ้าง	ครู	พนักงานจ้าง	๑	๑
												ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ว่าง	ว่าง
												นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	กองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	กองสวัสดิการสังคม	ว่าง	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)		นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)		ว่าง	ว่าง												
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	กองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	กองส่งเสริมการเกษตร	ว่าง	ว่าง												
นักวิชาการศึกษา ระดับต้น	พนักงานจ้าง	นักวิชาการศึกษา ระดับต้น	พนักงานจ้าง	ว่าง	ว่าง												
๒	ทรายมูล	ทรายมูล	ตำแหน่งที่เสนอชื่อ	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งที่คัดเลือก	จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งที่คัดเลือก	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	หมายเหตุ						
												ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ว่าง	ว่าง		
												นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	สำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง	ว่าง
												นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)		นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)		ว่าง	ว่าง
												นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก.)		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก.)		ว่าง	ว่าง
												นิติกร (ปก.ชก.)		นิติกร (ปก.ชก.)		ว่าง	ว่าง
												เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)		เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)		ว่าง	ว่าง
												เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)		ว่าง	ว่าง
												ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	๒	๒
												พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์		๑	๑
ภารโรง		ภารโรง		๑	๑												

# ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว ๑๖๓๒



สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.  
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม.๑๐๓๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ. ก.เมืองพัทยา และ ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๘๘๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗

ด้วยสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (ส.ท.ท.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหนังสือขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อเบิกจ่ายเป็นเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๕ เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างของส่วนราชการ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖

ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบว่าเนื่องจากทำให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังดังกล่าวเป็นการปรับเพิ่มในอัตราที่ค่อนข้างสูง ซึ่งอาจส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ ประกอบกับ ก.ท.และ ก.อบต.ได้เคยกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไว้แล้ว ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามนัยมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม (๒)

(๒) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

(๓) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุที่กำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๖. สำหรับมาตรการ...

