

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง
อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

สำนักงานปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง
โทร/โทรสาร. ๐-๕๕๙๑-๑๐๔๑
อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย
WWW.khlongkrachong.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างเหมาะสม คำนึงค่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.คลองกระเจง	๑๑
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.คลองกระเจง	๑๔
๖. การกิจหลักและการกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๒
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล	๓๒

ภาคผนวก

- ♦ คำสั่ง อบต.คลองกระเจง เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ♦ ประกาศ อบต.คลองกระเจง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ส่วนราชการ
- ♦ บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ♦ ประกาศ อบต.คลองกระเจง เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ♦ คำสั่ง อบต.คลองกระเจง เรื่อง แต่งตั้งคณะจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของ อบต.คลองกระเจง
- ♦ ประกาศ อบต.คลองกระเจง เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.คลองกระเจง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. และของ รัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๒. แผนอัตรากำลังของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี ต้องมีการกำหนดว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๓. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ และต้องคำนึงจำนวนลูกจ้าง ที่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

๔. เมื่อ อบต. ได้กำหนดตำแหน่งใดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์แล้ว ให้ อบต. ดำเนินการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลังด้วย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จึงได้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสม ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน ผลิตสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่ประกาศหลักเกณฑ์กำหนด

/๓. ขอบเขต...

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจงเป็นประธาน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีหัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เป็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน

/นอกจากนั้น...

นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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 เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานสาร.เจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานสาร.เจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

/การใช้ข้อมูล...

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการกลียัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

✚ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

✚ International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

✚ ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

✚ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อการรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

✚ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป

/การมีจำนวน...

การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรร จำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่ เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ การกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจและลักษณะงานของ องค์การ ข้าราชการส่วนตำบลคลองกระเจง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่อง ในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ องค์การการบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด สถานงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท การกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบล คลองกระเจง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เริ่มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

/กองคลัง...

- กองคลัง มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

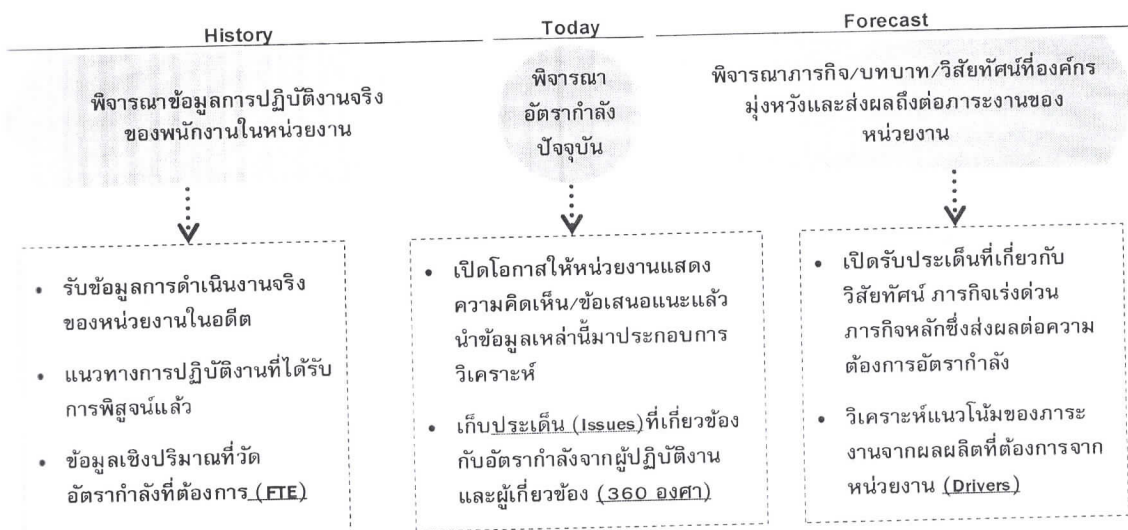
- กองช่าง มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพของประชาชน การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การบริการสาธารณะ การบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

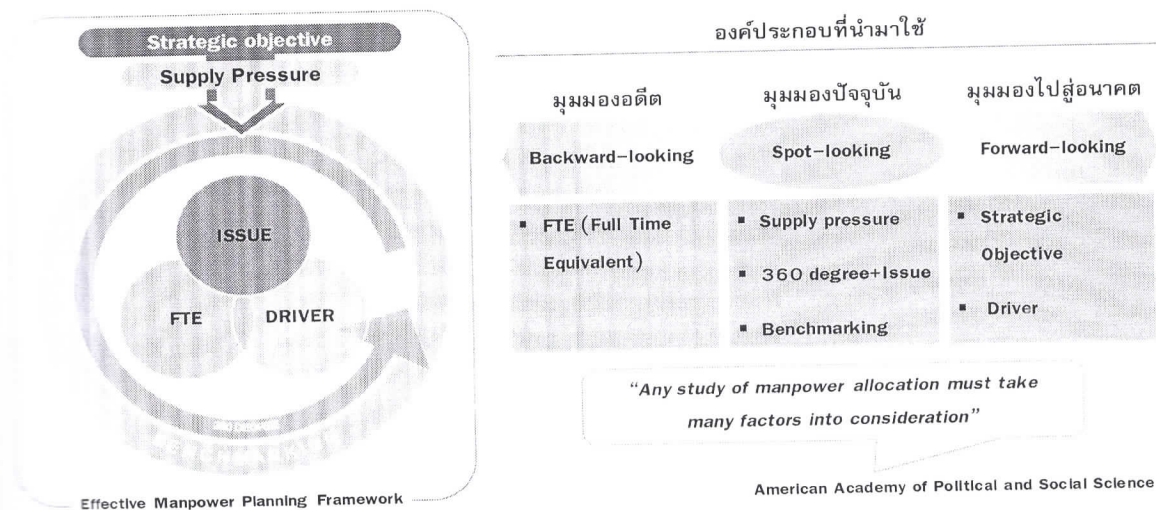
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

/การวางแผน...

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้
จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
แทนค่า ดังนี้ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เชื่อมโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง) มาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง (การตรวจประเมิน LPA)

/กระจกด้านที่ ๕ ...

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย
ใน ๓ ประเด็นดังนี้

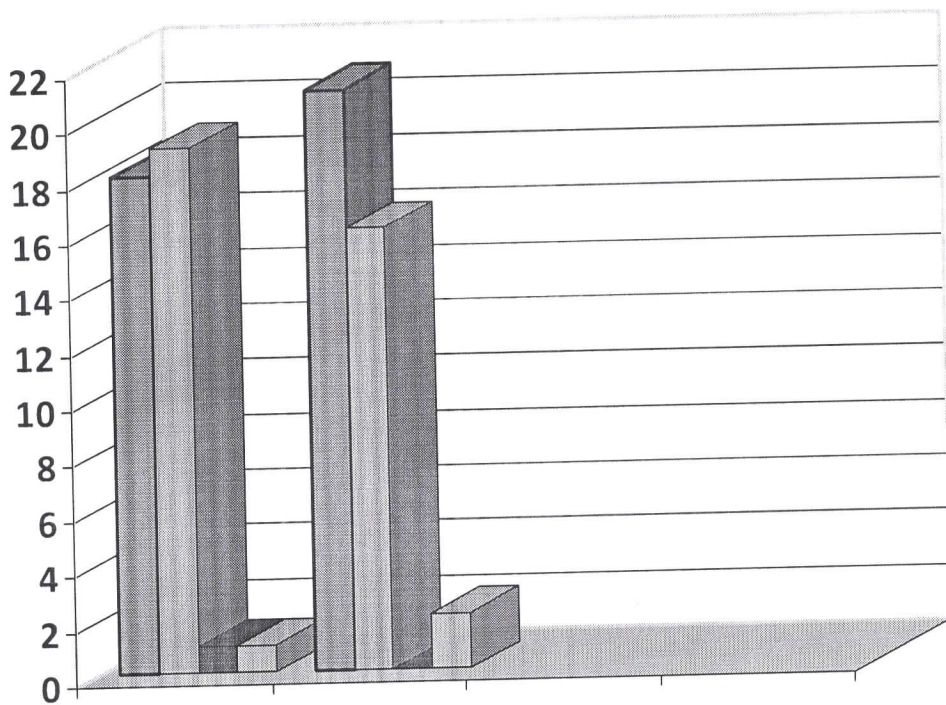
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่ง
งานในส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง
ส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ
งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง พิจารณา
พบว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วน
ราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม

➤ ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วน
ตำบลคลองกระเจง เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ที่ประชาชนประกอบอาชีพทำสวน และพื้นที่ที่เสี่ยงต่อภัยน้ำท่วม จึงทำให้
ไม่มีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทน
กรณีการรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และ
สามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการ
สอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการ
จึงประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการ
ขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เป็นการวางแผนและ
เตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน
ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิ
ประเทศ ภูมิประเทศ และงบประมาณใกล้เคียงกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเท่ากัน



■ พนักงานส่วนตำบล ■ พนักงานจ้าง ■ ลูกจ้างประจำ ■ บุคลากรทางการศึกษา

	อบต.คลองกระเจง	อบต.ย่านยาว
พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๒๑
พนักงานจ้าง	๑๙	๑๖
ลูกจ้างประจำ	๑	-
บุคลากรทางการศึกษา	๑	๒

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่เท่ากัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จึงกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ไว้ที่กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และตำแหน่ง คนงานทั่วไป ไว้ที่กองช่าง และในตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้ขอใช้บัญชีการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

/๔. สภาพปัญหา...

๔ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.

ในการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ อบต.

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนส่วนใหญ่เป็นดินลูกรัง
- ๑.๒ ปัญหาการชำรุดเสียหายของถนนภายในหมู่บ้าน เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขัง และประชาชนไม่ยอมให้ตัดถนนผ่านที่ดินของตนเอง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะริมทางไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วม

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาขาดการรวมกลุ่ม เพื่อประกอบอาชีพเสริม
- ๒.๒ ปัญหาการขาดพื้นที่ทำกิน และขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้ในด้านเศรษฐกิจแผนใหม่ และเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง
- ๒.๔ ปัญหาการขาดตลาดเพื่อกระจายสินค้าในตำบล หรือแหล่งรวมสินค้าประจำตำบล
- ๒.๕ ปัญหาการขาดแหล่งเงินทุน และหน่วยงานที่สนับสนุนอย่างจริงจัง
- ๒.๖ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๓. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๓.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำทางการเกษตร
- ๓.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน และขาดระบบการชลประทานที่ถูกต้อง
- ๓.๓ ประชาชนผู้ใช้น้ำ ไม่มีความรู้เรื่องการจัดการน้ำให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่

๔. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๔.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านโภชนาการ และการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง
- ๔.๒ ขาดงบประมาณในการรักษาพยาบาลและสวัสดิการด้านการสาธารณสุขจากหน่วยงานที่

๔.๓ ขาดแคลนการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประชาชนขาด

การตื่นตัวเรื่องสาธารณสุข และการวางแผนครอบครัว

๕. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕.๒ ปัญหาการขาดความสนใจและความร่วมมือกับหน่วยงานราชการในแนวทางที่จะดำเนินชีวิต

ไม่ถูกต้อง และมีคุณภาพ

- ๕.๓ ประชาชนขาดความร่วมมือในการรวมกลุ่มเพื่อจัดการด้านคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๕.๔ ประชาชนขาดการศึกษา หรือระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
- ๕.๕ ขาดงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนด้านศูนย์ข้อมูลประจำตำบล

เพื่อกระจายข่าวสารภายในตำบล

/๖. ปัญหาด้าน...

๖. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย

๖.๒ ประชาชนขาดความรู้ด้านระบบนิเวศวิทยาและการจัดการป่าไม้ที่ถูกต้อง

๖.๓ ปัญหาการจัดการเรื่องน้ำและคุณภาพของดิน

๖.๔ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ไม่ถูกต้อง

๖.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

๖.๖ ขาดงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลรับผิดชอบหรือไม่ได้ให้ความสนใจ

ทรัพยากรธรรมชาติเท่าที่ควร

๗. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ สมาชิกสภาขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ในระบบการบริหารงานของ

องค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๒ ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา

๗.๓ ขาดงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและงบประมาณมีจำนวนจำกัด

๗.๔ ประชาชนไม่เข้าใจเรื่องขององค์การบริหารส่วนตำบล และขาดการให้ความร่วมมือ

๘. ปัญหาอื่น ๆ

๘.๑ ปัญหาด้านยาเสพติดระบาดอย่างรุนแรง โดยเฉพาะเยาวชนในตำบล

๘.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

๘.๓ ปัญหาขาดการรวมตัวของชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาทุกอย่างในตำบลระดับต้น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการขุดลอกคลอง หนอง บึง รวมถึงแม่น้ำยมสายเก่าที่ต้นเงินใช้การไม่ได้

๑.๒ ซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนสายที่ชำรุด จัดสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยาง

ภายในหมู่บ้านและตำบล ให้มีการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ ต้องการงบประมาณที่จะบริหารจัดการน้ำให้สะอาดสำหรับการบริโภค โดยจัดหา
เครื่องมือ, วัสดุ, ยานพาหนะ, หรือการจัดการบริหารการใช้น้ำอย่างมีระบบ หรือแบ่งปันผลกำไรมาจัดซื้อเครื่อง
กรองน้ำเพื่อความสะอาดในการบริโภค

๒.๒ จัดหางบประมาณมาขุดลอกคลอง หนอง บึง แม่น้ำที่ใช้การไม่ได้หรือต้นเงิน จากหน่วยงาน
อปท. หน่วยงาน อปท. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดการบริหารการใช้น้ำอย่างถูกต้องตามหลักชลประทาน

๒.๓ จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมในตำบล เช่น ขุดหนอง บึง จากที่ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เพื่อใช้
ประโยชน์ทางการเกษตรสำหรับประชาชนในตำบล

๒.๔ จัดการอบรมสัมมนาผู้ใช้น้ำ ให้ทราบถึงประโยชน์และคุณค่าของน้ำ โดยต้องจัดการบริหาร
การใช้น้ำอย่างถูกต้องตามหลักการชลประทาน และให้ประชาชนทุกคนประหยัดน้ำและใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ต้องการงบประมาณ และการจัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการใช้
วิธีแบบเศรษฐกิจพึ่งตนเอง

๓.๒ ต้องการให้สำรวจที่ดินในส่วนที่มีคนครอบครอง และจัดการออกเอกสารสิทธิ์สำหรับที่ดินที่
ถูกต้อง โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดหาที่ดินให้กับคนยากไร้

/๓.๓ จัดอบรม...

๓.๓ จัดอบรม แนะนำ สัมมนาการเกษตรแผนใหม่และเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองโดยการจัดหา
งบประมาณมาสนับสนุน

๓.๔ จัดหาตลาดกลางประจำตำบล หรือตลาดชุมชนในหมู่บ้านหรือตำบลเพื่อเป็นการกระจาย
รายได้ในตำบลให้กินดีอยู่ดี

๓.๕ ส่งเสริมให้ฝึกอาชีพที่มั่นคงเพื่อให้คนมีงานทำและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น จัดหางบประมาณ
และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ฝึกอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้เพิ่มในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ โดยอาจเป็นรูปแบบสัมมนา
การฝึกอาชีพ และการลงทุน เป็นต้น

๓.๖ ต้องการทุนในการประกอบการจากหน่วยงานราชการ หรือการให้กู้ยืมในรูปสหกรณ์ เพื่อ
ประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว

๓.๗ เร่งให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง และเศรษฐกิจแบบพอเพียง สำหรับกลุ่มหรือ
ประชากรในตำบลอย่างทั่วถึงและเร่งด่วน เพื่อช่วยแก้ปัญหาได้ทันเวลา

๔. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๔.๑ ต้องการความรู้ ความเข้าใจเรื่องโภชนาการ การใช้ชีวิตที่ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ โดย
จัดการหางบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การอบรม สัมมนา และ
ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง

๔.๒ ต้องการให้มีการรักษาพยาบาล โดยจัดให้มีสวัสดิการฟรีอย่างทั่วถึง จัดหางบประมาณจาก
รัฐบาล กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ จัดหางบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดูแลรักษา
ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ให้มีความอุดมสมบูรณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อสภาพนิเวศวิทยาที่ดี และเป็นประโยชน์
ต่อคนรุ่นต่อไป

๔.๔ เร่งให้ความรู้ด้านระบบนิเวศวิทยาให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืนตลอดไป

๔.๕ ต้องการจัดการเรื่องน้ำ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้ด้านการใช้น้ำอย่างถูกต้อง
การมีสุขภาพดินอย่างถูกวิธี รวมถึงต้องการให้หน่วยงานแนะนำวิธีบำรุงรักษาดินเพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

๕. ความต้องการด้านการเมือง และการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ต้องการให้ความรู้แก่สมาชิกสภาฯ ให้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองและระบบการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิธีอบรม สัมมนา หรือการออกระเบียบ ข้อบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
กับองค์การบริหารส่วนตำบล ทารหรือหรือปรึกษาหน่วยงานที่กำกับดูแลที่สูงขึ้นไปในกรณีการปฏิบัติงานที่ยังไม่มี
ระเบียบหรือกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน เพื่อความถูกต้องในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและป้องกัน
การมีผลหากอาจเกิดขึ้นได้

๕.๒ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ให้ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรม หรือรับฟังการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะได้ทราบถึงแนว
ทางการพัฒนาตำบลและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ จัดทำผังเมืองตำบลเพื่อเป็นการจัดระบบตามหลักการผังเมือง

๖. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๖.๑ ต้องการให้มีการสอดส่องดูแลปัญหายาเสพติดในตำบล โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจตรา
ภายในตำบลให้ทั่วถึงและสม่ำเสมอ และจัดหางบประมาณมาสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การอบรม
เรื่องพิษและปัญหาของยาเสพติด รวมถึงเรื่องการบำบัดรักษาเพื่อการแก้ปัญหาของยาเสพติดเพื่อแก้ไขปัญหาให้
สังคมอยู่อย่างเป็นระบบ

๖.๒ ต้องการหน่วยงานบริการประชาชนตำบล เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
ประชาชน รวมถึงการจัดให้มีเวรยามดูแลอย่างทั่วถึง

๖.๓ เร่งระดมให้ความรู้ การรวมตัว รวมกลุ่มทางการเกษตร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการ
จัดการและขายสินค้าทางการเกษตร กำจัดพ่อค้าคนกลางเพื่อให้มีอำนาจต่อรองมากขึ้น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๔) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- ๖) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๗) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๙) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕.๒ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๒) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มการเกษตร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๘) กิจการการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๙) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี - (มาตรา ๑๖ (๑๐))
คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๔) ส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- ๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ - (มาตรา ๖๘ (๔))
และสวนสาธารณะ

๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย - (มาตรา ๑๖ (๑๓))
ของบ้านเมือง
- ๒) การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- ๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุน - (มาตรา ๑๖ (๓๐))
การป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)), (๖๘ (๑๓))
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙)), (๖๗ (๔))

๕.๕ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- ๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- ๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๖ ด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - (มาตรา ๖๗ (๘), ๑๖ (๑๑))
และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ - (มาตรา ๑๖ (๒๔))

สัตว์ และทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และ - (มาตรา ๖๗ (๒))

สิ่งสาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- ๓) คุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๔) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

๕.๘ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และ - (มาตรา ๑๖ (๑๕))

สิทธิเสรีภาพของประชาชน

- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
- ๕) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
- ๖) การออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อบังคับใช้ในตำบลโดยไม่ขัดต่อ - (มาตรา ๗๑)
กฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) การทำกิจกรรมนอกเขตหรือร่วมกับหน่วยงานบริหารราชการ (มาตรา ๗๓)
ส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๖, ๖๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕

จากภารกิจทั้ง ๘ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระฉับได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๒. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมการเกษตร กิจกรรมสหกรณ์ และการประกอบอาชีพของราษฎร
๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสาธารณสุข

ภารกิจรอง

๑. ด้านการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๓. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.

คณะผู้บริหาร มีนโยบายส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของ อบต. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี มีการระดมความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประเมินสรุปปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล โอกาสและศักยภาพในการบริหารงานบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ก อบต. กำหนดให้ อบต.คลองกระเจง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารราชการอย่างเป็นรูปธรรม ๕ ส่วน

๒. ผู้บริหารให้การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรของ อบต. โดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา และตั้งงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของ อบต. มีจำนวนจำกัด

๒. บุคลากรของ อบต. ยังมีความกระตือรือร้นในการศึกษาเพิ่มเติมน้อย

๓. ขาดแคลนบุคลากรในงานวิชาชีพที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น งานสาธารณสุข งานโยธา

/โอกาส...

โอกาส (O : Opportunity)

๑. สถานที่ตั้งของ อบต. มีความเหมาะสม มีเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างจังหวัด และอำเภอใกล้เคียง การเดินทางสะดวกรวดเร็ว
๒. อาคารสำนักงาน ของ อบต. มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย แยกเป็นสัดส่วน
๓. ภาครัฐให้ความสำคัญ และส่งเสริมสนับสนุนในการจัดอบรมหรือส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรท้องถิ่น

อุปสรรค (T : Threat)

๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการจากภาครัฐยังไม่ชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง
 ๒. การกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน
- คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระฉ่ง มีองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ส่วนราชการอื่น อบต.กำหนดเพิ่มได้ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระฉ่ง กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการครบทั้ง ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้นดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา พนักงานครู อบต.๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา เพื่อบริหารกิจการและปริมาณงานในส่วนราชการ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นสถานศึกษา ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระฉ่ง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบจำนวนมากถึง ๓๖ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรมากกว่า ๕,๐๐๐ คน

๔. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๔.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระฉ่ง ได้กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การเมืองการบริหาร และการดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดให้งานบริหารทั่วไป ตามนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานสวัสดิการสังคมและ การเกษตร ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน กองคลัง งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขโรค และงานผังเมือง ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน กองช่าง งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และงานรักษาความสะอาด ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานกิจการโรงเรียน ให้เป็นฝ่ายอยู่ใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน - ใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เก่า)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ใหม่)	หมายเหตุ
มีอธิบดีกรมที่ดิน ระดับ กลาง ๑. อธิบดีกรมที่ดิน อบต. ➢ มีอธิบดีกรมที่ดิน ระดับ ต่ำ ๑.๑. กรมที่ดินทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - นักการ - พนักงานขับรถยนต์ ๑.๒. กรมที่ดินและแผนที่ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓. กรมกฎหมายและคดี - นิติกรชำนาญการ ๑.๔. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕. กรมสวัสดิการสังคมและการเกษตร - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง ๑. สำนักงานปลัด อบต. ➢ นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต่ำ ๑.๑. งานบริหารทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - นักการ - พนักงานขับรถยนต์ ๑.๒. งานนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓. งานกฎหมายและคดี - นิติกรชำนาญการ ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕. งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติชำนาญงาน	
๑. อธิบดี ➢ มีอธิบดีกรมการคลัง ระดับต่ำ ๑.๑. กรมการคลังทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑.๒. กรมการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑.๓. กรมพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑.๔. กรมทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒. กองคลัง ➢ นักบริหารงานการคลัง ระดับต่ำ ๒.๑. งานบริหารงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒.๒. งานการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒.๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒.๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ➤ นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น ๓.๑ งานก่อสร้าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ➤ นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น ๓.๑ งานก่อสร้าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - คนงานทั่วไป ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - ๓.๔ งานผังเมือง	(กำหนดเพิ่ม)
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ➤ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพปฏิบัติการ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ - พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ➤ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพปฏิบัติการ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ - พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	(ว่าง ๑ อัตรา)
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ➤ นักบริหารการศึกษา ระดับต้น ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - ครู ๒๒ คน - ผู้ดูแลเด็ก	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ➤ นักบริหารการศึกษา ระดับต้น ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก	(กำหนดเพิ่ม) (ว่าง ๑ อัตรา)

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ โดยระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าโดยสรุปดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีภารกิจหน้าที่หลายด้านในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ เช่น งานโครงการ, งานนโยบายวิสัยทัศน์ งานด้านบุคคล งานด้านกฎหมาย งานด้านการสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกัน (กู้ชีพ) และงานอื่นๆ

๒. กองคลัง มีภารกิจด้านการพัฒนารายได้โดยมุ่งเน้นการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีผลสัมฤทธิ์ในการเสร็จเรียบร้อยตามโครงการแล้ว จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีข้อมูลทะเบียนสำหรับการจัดเก็บภาษี รวมทั้งค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตต่างๆ ไว้อย่างสมบูรณ์ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งรัดติดตามจัดเก็บรายได้ได้อย่างครบถ้วนและเป็นธรรมแก่ผู้มีหน้าที่เสียภาษีอย่างแท้จริง การจัดเก็บมีระบบที่แน่นอน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยการนำระบบแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน มาใช้ในการจัดเก็บภาษี ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำการปรับปรุงข้อมูลการใช้และภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อมูลในการจัดเก็บภาษีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำข้อมูลแผนที่ภาษีไปใช้ในการวางแผนพัฒนาด้านอื่น อีกทั้งยังมีการดำเนินการปรับปรุงระบบประมวลในการดำเนินการบ่อยครั้ง

๓. กองช่าง มีภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภคต่างๆ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมต่างๆ

๕. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม มีภารกิจด้านการส่งเสริมและการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม

ประเพณีอันดีงามต่างๆ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ดังต่อไปนี้

ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่ปรับโครงสร้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ดังนั้น จึงควรกำหนดบุคลากรเพิ่มตามกรอบอัตรา เท่าที่เป็นไปได้เพื่อรองรับภารกิจ ดังนี้

/กรอบอัตรากำลัง...

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	อัตราส่วนเทียบค่า จะคิดใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราส่วนเทียบ เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๑	๑	๑				
๑. สำนักงานปลัด อบต.												
หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยความสะดวก	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถกู้ชีพ (กู้ภัย)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด				๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๐	๐	๐	

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	อัตราส่วนงบประมาณ ประจำปี				อัตราส่วน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒. กองคลัง												
ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวมกองคลัง					๗	๕	๕	๕	๐	๐	๐	
๓. กองช่าง												
ผู้อำนวยการกองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวมกองช่าง					๓	๓	๓	๓	๑	๐	๐	

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	ปี ๒๕๖๓ จัดสรรไว้ในส่วนราชการ				จัดสรรไว้ในส่วนราชการ ปี ๒๕๖๓			รวม	
					๒๕๖๓/๑	๒๕๖๓/๒	๒๕๖๓/๓	๒๕๖๓/๔	๒๕๖๓/๑	๒๕๖๓/๒	๒๕๖๓/๓		
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม													
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารงานศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ครู	ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					๕	๕	๕	๕	๐	๐	๐	๐	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					๖	๖	๖	๖	๑	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อโครงการ	ประเภทโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	งบดำเนินงาน				งบดำเนินงาน				งบดำเนินงาน				รวม (บาท)	รวม (บาท)
						งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน		
๑	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๒	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๓	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๔	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๕	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๖	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๗	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๘	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๙	ฝึกอบรมเกษตรกร	ฝึกอบรม	ฝึกอบรมเกษตรกร	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
งบดำเนินงาน																			
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๒	นักการ	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๔	พนักงานขับรถตู้ (กู้ยืม)	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
งบดำเนินงาน																			
๑๖	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการ	อำนาจการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	วิชาการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	วิชาการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
งบดำเนินงาน																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

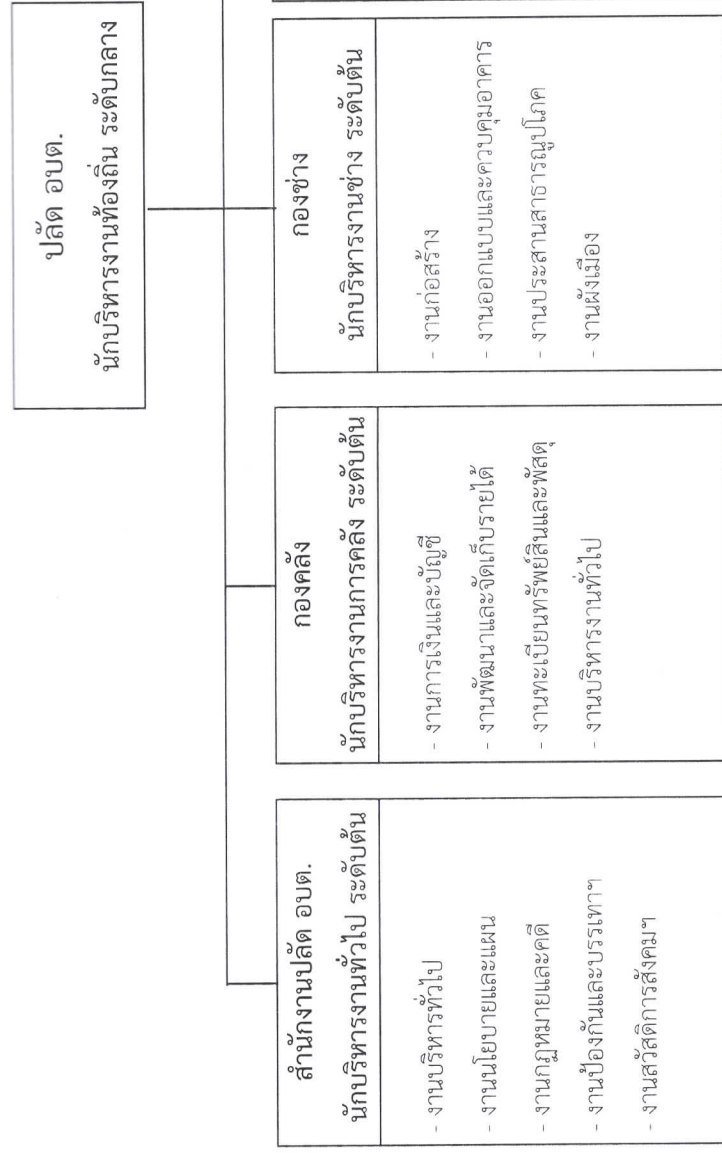
บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจิง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
๑	น.ส.รัชดา เสถียรกรวิจิตร	- ป.ตรี (รัฐศาสตร์) - ป.โท (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๔๖,๕๖๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๑	นางนารี เลหาโรจนกุล	- ป.ตรี (บริหารธุรกิจ) - ป.โท (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	น.ส.เนาวรัตน์ ส้มสอน	- ป.ตรี (การจัดการบัญชี) - ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๓	นางสุพรรณษา วงกลม	- ป.ตรี (นิติศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔๙,๗๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๓,๗๒๐
๔	นางจินตนา ศรีสวัสดิ์	- ป.ตรี (ศิลปศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๕	น.ส.วิมลสรญาณ์ แสนเขียววงศ์	- ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖	นายภาคิน สงสุวรรณ	- ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพ.พัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพ.พัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๗	นายภาคิน แก่นมณี	- ป.ส.ช่างอุตสาหกรรม สาขา ช่างเทคนิคการผลิต	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	๓,๗๘๐ (๓๑๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๘	น.ส.ลักขณ์นารี โพธิ์พิบูล	- ป.ตรี (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๘,๐๐๐ (๑๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๘,๐๐๐
๙	นายณฤฎ์ หลากจิตกร	- ป.ส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๑๐	นายวันชัย พุ่มพวง	- ป.๕	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๔๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	๖๖๐ (๕๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๑	นายอานนท์ สนเอี่ยม	- มัธยมศึกษา ปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๒	นายพิชญ์ นงศ์พาน	- มัธยมศึกษา ปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้วัย)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้วัย)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
๑๓	นายบุญพร้อม เอกคั่น	- ปตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๔	นายอภิชาติ คมจำ	- ปตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๑	นายพนดล ปุ่ม่วน	- ปวส ช่างไฟฟ้า	๒๐๒๐	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๐๒๐	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
กองคลัง												
๑	น.ส.รุ่งฟ้า โฉมเดิม	- ปตรี (การจัดการทั่วไป,บัญชี) - ปโท (การบริหารธุรกิจ)	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๒	นายดาบระ ดิโนเชื้อ	- ปตรี (การจัดการทั่วไป,บัญชี)	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓	นางอัมมิกา บัวสิงห์	- ปตรี (การจัดการทั่วไป,บัญชี)	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๘๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๗๖๐
๔	นางณัฐชยา ไชแจ่ม	- ปวส.บริหารธุรกิจ สาขา การบัญชี	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	๖๖๐ (๕๕x๑๒)	๑๕๙,๓๖๐
๕	นางศรีนวล เพ็ชรนุช	- ปวส (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๔,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๙๖๐
๖	น.ส.นลัทธินันท์ สัมทอง	- ปตรี (การบริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๒๑,๙๖๐ (๑๐,๑๖๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๕,๙๖๐
๗	นางวนิดา ชัยวิเศษ	- ปตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๒๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐x๑๒)	-	๑๖,๘๖๐ (๑,๔๐๕x๑๒)	๑๔๙,๔๒๐
๘	น.ส.กนกพร โพธิ์ทอง	- ปตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๑,๒๔๐
กองช่าง												
๑	นายธราธิป เจริญศิริ	- ปตรี (เทคโนโลยี) - ปโท (วิศวกรรมศาสตร์)	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	นายวัชรกร พ่วงสินาค	- ปวส ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๖,๔๐๐ (๑๔,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๔๐๐

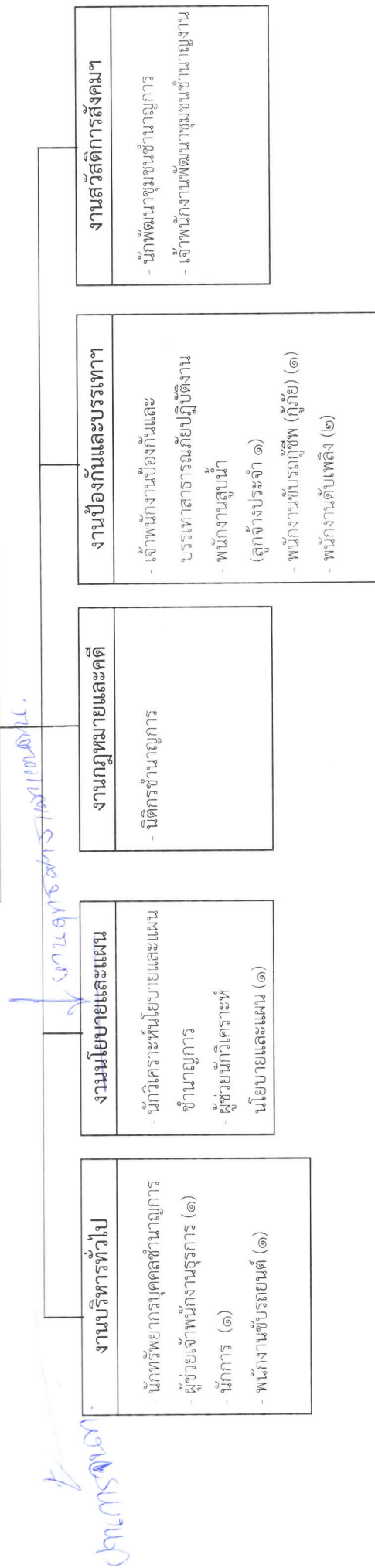
ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน		
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม													
๑	-	- ปตรี	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๓,๒๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๖,๘๐๐	
๒	น.ส.เบญจมาศ เจริญกลิ่น	- ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์) (ส่งเสริมสุขภาพ)	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๕๐	
๓	นายสันติ แดงพัฒน์	- ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ชำนาญงาน	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ชำนาญงาน	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐x๑๒)	-	-	๔๑๓,๑๖๐	
๔	นางวรรณนิสา เข้มทอง	- ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๖๐x๑๒)	-	๘,๗๐๐ (๗๒๕x๑๒)	๑๕๘,๔๒๐	
๕	นายปัญญา บัวดิษฐ์	- มัธยมศึกษา ปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
๖	นายมนัส แสงอินทร์	- มัธยมศึกษา ปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
๗	นายเอกพล หอมจันทร์	- ปวส.การบัญชี	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๑	น.ส.ปรกณี สีป่า	- ป.ตรี (ครุศาสตร์) - ป.โท (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองกองการศึกษาฯ	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐	
๒	นายอัฐพล นาคจันทร์	- ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) ภาษาอังกฤษธุรกิจ	๖๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐	
๓		-	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๓๐๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๓๐๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๔	นางอัจฉราพร บางทวี	- ป.ตรี (การพัฒนาชุมชน) (ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๕,๙๒๐	

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง



For more information, contact the publisher at 1-800-354-9700.

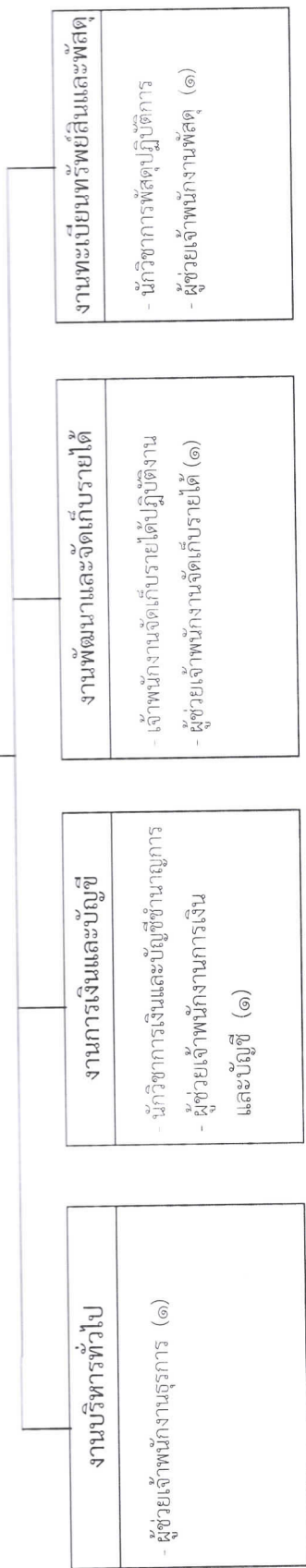
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น



ประเภท	อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พจน.จ้างตามภารกิจ	พจน.จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน			
ระดับ											
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๑	๑	๔

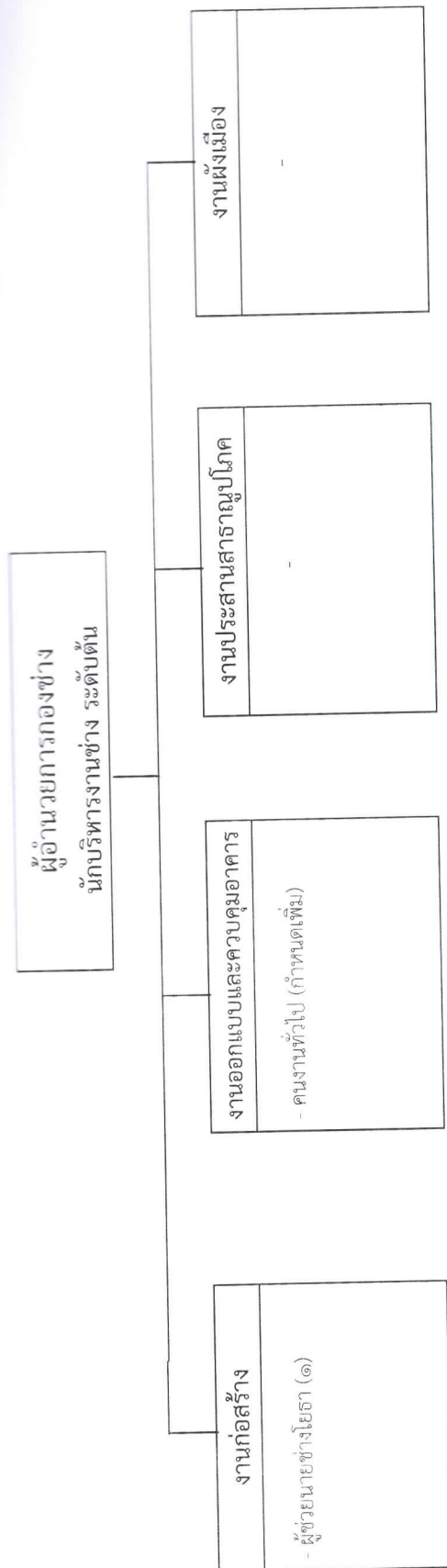
โครงการพัฒนาระบบงานคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พม.จ้างตามภารกิจ	พม.จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๔	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น

งานบริหารการศึกษา

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
(+ ๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

งานกิจการโรงเรียน

ครูผู้ช่วย (ตำแหน่งว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ประเภท ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู					พมว.จ้าง ตามภารกิจ	พมว.จ้างทั่วไป	พมว.จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕	-	-
	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

ผู้ช่วยการกองสารสนเทศและสิ่งแวดล้อม

นักบริหารงานสารนิเทศ ระดับต้น

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- เจ้าหน้าที่สารสนเทศชำนาญงาน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานส่งเสริมสุขภาพ

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก.

งานรักษาความสะอาด

- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑) (ผู้มีทักษะ)
- พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ (๑) (ผู้มีทักษะ)
- พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ (๑)

ประเภท	จำนวนการร้องเรียน			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงานปฏิบัติงาน			
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๓	๑

๓.๓ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง มีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีความรู้ ความสามารถ และเพิ่มทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยทุกตำแหน่งจะต้องได้รับการฝึกอบรม และสัมมนาหรือประชุม ฝึกอบรม (Work Shop) อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิขึ้น จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ได้จัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาเพิ่มทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่าย และจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อปรับปรุงการพัฒนา เพิ่มทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพให้สัมฤทธิ์ผล

๓.๔ ปรัชญา คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จะต้องพึงปฏิบัติงานตาม ปรัชญาของข้าราชการ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร มีความกล้าหาญความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยจะดำรงตนให้อยู่ในศีลธรรมความดีงามของคุณธรรมและจริยธรรม และปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการ เป็นเมืองที่มีคุณธรรมภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์ ประชาชนมีส่วนร่วม มีความคุ้มค่าในการบริหารจัดการอย่างเสมอภาคโดยทั่วกัน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัด)
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙
พฤษภาคม ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน
ส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและ
ปริมาณงาน ตลอดจนการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ประกอบกับ
มติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓
มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลคลองกระจง แล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-
๒๕๖๖) โดยให้เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง
อำเภอสุวรรณคูหา สท ๖๔๑๑๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตจ้างทำสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตจ้างทำสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตจ้างทำสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตจ้างทำสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จำนวน ๑ เล่ม

๒. แผนจัดซื้อจัดจ้างจ้างทำสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ แผน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์
และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
และที่ ๒๖ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย เรื่องหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓ ปี เพื่อเป็นกรอบ
ในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่
ของ อบต. สุโขทัย และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความยาก ความยากของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงาน ส่วน
ตำบลจังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง และเป็นไปตามแนวทางที่ สำนักงาน
ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งมีการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๓๑.๔๘
ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัยตรวจสอบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

สำนักงาน อบต.

โทร. ๐๕๕๖๖-๑๐๔๐

www.bangkok.go.th

๓๐ ก.ย. ๖๓

๒๙ ก.ย. ๖๓

ผู้รับ/พิมพ์
ผู้ท
๒๙ ก.ย. ๖๓

ารส่วนตำบล เพ
งให้แก่องค์กรปกครอง

ส่วนตำบลสามารถ
ดประสิทธิภาพ โดย
ส่วนตำบล จะต้อง
พัฒนาตำบล น

ว่าภารกิจหลัก

งราษฎร
ท้องถิ่น

การพัฒนา

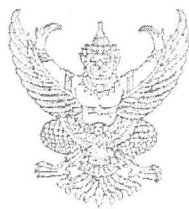
มหลักเกณฑ์
ตำบล พนักงาน
แนวทางการ
โอกาส และ

มีการกำหนด

การจัดสรรงบ

ไป

ารณสุข งาน



ที่ ๑๑๖/๒๖/๒๕๖๓

ศาลากลางจังหวัดสุโขทัย
ถนนนิคมเกษม สท ๑๙๐๐๐

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง เรื่อง การประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

เรื่อง เรื่อง การประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

เรื่อง เรื่อง การประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย) ได้ดำเนินการประชุม
ที่ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย
ได้แจ้งผลการประชุมดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมที่ส่งมาพร้อมนี้
และเพื่อให้การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
จึงขอแจ้งให้ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัยตรวจสอบรายงานการประชุมเพื่อรับรองรายงานการประชุมในการประชุม
ครั้งต่อไป และสามารถตรวจสอบรายงานการประชุมดังกล่าวได้ทางเว็บไซต์ www.sukhothailocal.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเขียนชัย วาษ์ชาติ)

ท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

ที่ ๑๑๖/๒๖/๒๕๖๓

เรื่อง เรื่อง การประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

เรื่อง เรื่อง การประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

เรื่อง เรื่อง การประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

๕.๑๔ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการฯ ๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งว่าตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุโขทัย จำนวน ๖๙ แห่ง ได้เสนอ(ร่าง)แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

๒.๒ คณะอนุกรรมการตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประชุมพิจารณาตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบล ที่คงกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือปรับลดยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒๐ แห่ง ดังนี้

ที่	อบต.	อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม (คน)	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่าย ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	บ้านสวน	เมืองสุโขทัย	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	๒๓.๘๙
๒.	ยางซ้าย	เมืองสุโขทัย	๘๘	๘๘	๘๘	๘๘	๒๕.๖๔
๓.	ตาลเดี่ยว	เมืองสุโขทัย	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	๓๒.๕๙
๔.	วังตะคร้อ	บ้านด่านลานหอย	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	๒๘.๗๑
๕.	หนองกระดัง	ศรีมาศ	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๓๐.๖๓
๖.	กง	กงไกรลาศ	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	๒๙.๖๒
๗.	ไกรกลาง*	กงไกรลาศ	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๓๘.๖๒
๘.	ท่าฉนวน	กงไกรลาศ	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๒๗.๙๘
๙.	หนองตุม	กงไกรลาศ	๘๒	๘๒	๘๒	๘๒	๓๓.๒๑
๑๐.	บ้านใหม่สุขเกษม	กงไกรลาศ	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	๒๘.๙๖
๑๑.	หนองอ้อ	ศรีสัชนาลัย	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๒๔.๐๘
๑๒.	บ้านแก่ง	ศรีสัชนาลัย	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๒๒.๐๓
๑๓.	วังลึก	ศรีสำโรง	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๒๔.๕๑
๑๔.	วังทอง	ศรีสำโรง	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	๒๖.๑๔
๑๕.	เมืองบางยม	สวรรคโลก	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๙.๐๐

ที่	อบต.	อำเภอ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (คน)	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่าย ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖.	ท่าทอง	สวรรคโลก	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๖.๒๘
๑๗.	ปากน้ำ	สวรรคโลก	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๑.๖๘
๑๘.	น้ำขุม	ศรีนคร	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๒๖.๔๘
๑๙.	ไทยชนะศึก	ทุ่งเสลี่ยม	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๒๒.๒๓
๒๐.	ทุ่งเสลี่ยม	ทุ่งเสลี่ยม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	๒๖.๗๕

โดยความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ เห็นควรเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๐ แห่ง ตามที่เสนอ

ในส่วนของ อบต.ไกรกลาง คณะอนุกรรมการตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีข้อสังเกตว่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๖๒ และมีอัตราตำแหน่งบริหารว่างจำนวน ๙ ตำแหน่ง อาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ จึงมีข้อเสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลางทำแผนปรับลดตำแหน่งที่ไม่จำเป็น หรือปรับลดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นลง เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในปีถัดไปเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒) องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการกำหนดอัตรากำลัง โดยการปรับลด/เพิ่มอัตรากำลัง ในแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๔๙ แห่ง ดังนี้

ที่	อบต.	อำเภอ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖
๑	เมืองเก่า	เมืองสุโขทัย	๓๒	๓๕	๓๕	๓๕	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๒	ปากแคว	เมืองสุโขทัย	๗๗	๘๙	๘๙	๘๙	+๑๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓	บ้านหลุม	เมืองสุโขทัย	๖๓	๖๘	๖๙	๖๙	+๕	๐	+๑	๐	๐	๐
๔	ปากพระ	เมืองสุโขทัย	๕๒	๕๑	๕๒	๕๒	+๑	-๒	+๑	๐	๐	๐
๕	วังทองแดง	เมืองสุโขทัย	๒๘	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-๑	๐	๐	๐	๐
๖	ลานหอย	บ้านด่านฯ	๒๖	๒๙	๒๙	๒๙	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๗	บ้านด่าน	บ้านด่านฯ	๓๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๓	-๑	๐	๐	๐	๐
๘	วังน้ำขาว	บ้านด่านฯ	๘๘	๙๑	๙๑	๙๑	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๙	หนองหญ้าปล้อง	บ้านด่านฯ	๓๔	๔๐	๔๐	๔๐	+๗	-๑	๐	๐	๐	๐
๑๐.	วังลึก	บ้านด่านฯ	๓๓	๓๓	๓๔	๓๔	๐	๐	+๑	๐	๐	๐
๑๑.	โตนด	ศรีมาศ	๗๗	๘๙	๘๙	๘๙	+๑๓	-๑	๐	๐	๐	๐
๑๒.	บ้านป้อม	ศรีมาศ	๔๒	๔๘	๔๘	๔๘	+๗	-๑	๐	๐	๐	๐
๑๓.	สามพวง	ศรีมาศ	๘๔	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	+๓๐	-๔	๐	๐	๐	๐
๑๔.	ศรีศรีมาศ	ศรีมาศ	๓๗	๔๐	๔๐	๔๐	+๕	-๒	๐	๐	๐	๐
๑๕.	หนองจิก	ศรีมาศ	๘๒	๘๕	๘๕	๘๕	+๔	-๑	๐	๐	๐	๐
๑๖.	นาเชิงคีรี	ศรีมาศ	๓๔	๔๓	๔๓	๔๓	+๙	๐	๐	๐	๐	๐
๑๗.	บ้านน้ำพุ	ศรีมาศ	๓๖	๓๕	๓๕	๓๕	+๒	-๓	๐	๐	๐	๐

/ดส.ทุ่งยางเมือง...

ที่	อบต.	อำเภอ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๑๘.	ทุ่งยางเมือง	คีรีมาศ	๓๙	๔๓	๔๓	๔๓	+๔	๐	๐	๐	๐	๐
๑๙.	ไกรนอก	กงไกรลาศ	๗๙	๘๒	๘๒	๘๒	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๒๐.	ไกรโน	กงไกรลาศ	๗๕	๗๙	๗๙	๗๙	+๔	๐	๐	๐	๐	๐
๒๑.	ดงเคื่อย	กงไกรลาศ	๕๓	๕๗	๕๗	๕๗	+๔	๐	๐	๐	๐	๐
๒๒.	ป่าแฝก	กงไกรลาศ	๘๗	๘๘	๘๘	๘๘	+๑	๐	๐	๐	๐	๐
๒๓.	กกแรต	กงไกรลาศ	๖๕	๖๒	๖๒	๖๒	+๒	-๕	๐	๐	๐	๐
๒๔.	ป่าจั่ว	ศรีสัชนาลัย	๔๑	๔๓	๔๗	๔๙	+๑๒	๐	+๔	๐	+๒	๐
๒๕.	แม่สำ	ศรีสัชนาลัย	๔๖	๔๙	๔๙	๔๙	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๒๖.	แม่สิน	ศรีสัชนาลัย	๖๗	๗๑	๗๑	๗๑	+๙	-๕	+๑	๐	๐	๐
๒๗.	บ้านตึก	ศรีสัชนาลัย	๗๐	๗๗	๗๙	๗๙	+๙	-๒	+๒	๐	๐	๐
๒๘.	ดงคู	ศรีสัชนาลัย	๔๑	๔๕	๔๕	๔๕	+๔	๐	๐	๐	๐	๐
๒๙.	สารจิตร	ศรีสัชนาลัย	๔๓	๔๗	๔๓	๔๗	๐	๐	+๔	๐	๐	๐
๓๐.	สามเรือน	ศรีสำโรง	๔๓	๔๑	๔๐	๔๐	+๒	-๔	๐	-๑	๐	๐
๓๑.	บ้านนา	ศรีสำโรง	๒๐	๒๒	๒๒	๒๒	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๒.	นาขุนไกร	ศรีสำโรง	๔๐	๔๖	๔๗	๔๗	+๖	๐	+๑	๐	๐	๐
๓๓.	เกาะตาเลี้ยง	ศรีสำโรง	๕๒	๕๔	๕๔	๕๔	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๔.	วัดเกาะ	ศรีสำโรง	๒๔	๒๖	๒๖	๒๖	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๕.	บ้านไร่	ศรีสำโรง	๓๖	๓๔	๓๔	๓๔	๐	-๒	๐	๐	๐	๐
๓๖.	ทับผึ้ง	ศรีสำโรง	๖๘	๗๘	๗๘	๗๘	+๑๑	-๑	๐	๐	๐	๐
๓๗.	บ้านข่าน	ศรีสำโรง	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๘.	วังใหญ่	ศรีสำโรง	๒๖	๒๕	๒๕	๒๕	-๑	๐	๐	๐	๐	๐
๓๙.	ราวต้นจันทร์	ศรีสำโรง	๒๕	๒๗	๒๗	๒๗	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๔๐.	คลองกระจง	สวรรคโลก	๓๗	๓๙	๓๙	๓๙	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๔๑.	วังไม้ขอน	สวรรคโลก	๒๔	๒๗	๒๘	๒๘	+๓	๐	+๑	๐	๐	๐
๔๒.	ย่านยาว	สวรรคโลก	๗๒	๗๓	๗๓	๗๓	+๓	-๒	๐	๐	๐	๐
๔๓.	นาทุ่ง	สวรรคโลก	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-๒	๐	๐	๐	๐
๔๔.	หนองกลับ	สวรรคโลก	๓๔	๓๗	๓๗	๓๗	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๔๕.	ศรีนคร	ศรีนคร	๓๐	๓๐	๓๑	๓๑	+๑	-๑	+๑	๐	๐	๐
๔๖.	นครเดิฐ	ศรีนคร	๓๗	๓๙	๓๙	๓๙	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๔๗.	คลองมะพลับ	ศรีนคร	๔๑	๔๓	๔๓	๔๓	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๔๘.	หนองบัว	ศรีนคร	๓๖	๓๗	๓๘	๓๘	+๑	๐	+๑	๐	๐	๐
๔๙.	บ้านใหม่ไชยมงคล	ทุ่งเสลี่ยม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	+๒	-๒	๐	๐	๐	๐

- สรุปภาระค่าใช้จ่ายแต่ละปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖๙ แห่ง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

/วิเคราะห์...

- วิเคราะห์อัตรากำลัง (กรณีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔๙ แห่ง มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เห็นควรเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ตามที่เสนอ ยกเว้น

๑) ในส่วนของตำแหน่งครู ศพด.บ้านหนองสีดา และ ศพด.บ้านตะเข้ซาน อบต.สามพวง ให้ทบทุนการกำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็กของ ศพด. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒) ไม่ให้ปรับลดตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (อบต.หนองหญ้าปล้อง) และตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (อบต.บ้านน้ำพุ) เนื่องจากประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งยังคงมีภาระงานด้านการส่งเสริมการเกษตรอยู่

๓) กรณีของ อบต.วังไม้ขอน เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ ร้อยละ ๓๗.๘๖ จึงให้ อบต.ทำแผนปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลง และปรับลดตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น สำหรับตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งตามโครงสร้างหลักให้คงไว้ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

ทั้งนี้ อนุกรรมการฯ (คลังจังหวัดสุโขทัย) ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะว่าให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในปี ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ ที่บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดแจ้งตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๑๔๐๙.๒/ว ๑๒๓ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนด

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖๙ แห่ง ตามความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา พนักงานดับเพลิง และพนักงานประจำรถขยะ (ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดซื้อรถ หรือได้ตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณไว้แล้ว) จะสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่างๆ ได้ ก็ต่อเมื่อมีการตรวจรับรถเรียบร้อยแล้ว (ให้ระบุทะเบียนรถยนต์) ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒) กรณีของ อบต.สามพวง ซึ่งขอกำหนดตำแหน่งครู ศพด.บ้านหนองสีดา และ ศพด.บ้านตะเข้ซาน เพิ่มเติม ให้พิจารณาปรับลดตำแหน่งผู้ดูแลเด็กของ ศพด. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ครู ๑ คน : เด็ก ๑๐ คน)

๓) ไม่ให้ปรับลด ตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (อบต.หนองหญ้าปล้อง) และตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (อบต.บ้านน้ำพุ) เนื่องจากประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งยังคงมีภาระงานด้านการส่งเสริมการเกษตรอยู่

๔) กรณีของ อบต.วังไม้ขอน เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ ร้อยละ ๓๗.๘๖ จึงให้ อบต.ทำแผนปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลง และปรับลดตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น สำหรับตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในซึ่งเป็นตำแหน่งตามโครงสร้างหลักให้คงไว้

๕) การกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ควรกำหนดภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ บทเฉพาะกาล ข้อ ๒๒ กรณีหน่วยงานของรัฐไม่มีคณะกรรมการการตรวจสอบภายในให้ขึ้นตรงกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐไปพลางก่อน และจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในระยะเวลาสามปี นับแต่วันที่หลักเกณฑ์ปฏิบัตินี้ใช้บังคับตามรูปแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด) พร้อมทั้งให้ข้อสังเกตและข้อเสนอในการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ไว้ดังนี้

- อบต. นาขุนไกร และ อบต.วังไม้ขอน ควรขอเปลี่ยนแปลงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยกำหนดอัตราเพิ่มในปี ๒๕๖๔

- อบต. อีก ๓๕ แห่ง ได้แก่ อบต.บ้านหลุม, อบต.ปากพระ, อบต.วังทองแดง, อบต.ลานหอย, อบต.บ้านด่าน, อบต.วังตะคร้อ, อบต.หนองหญ้าปล้อง, อบต.วังลึก, อบต.ศรีศรีมาศ, อบต.บ้านน้ำพุ, อบต.ทุ่งยางเมือง, อบต.กง, อบต.ไกรกลาง, อบต.บ้านใหม่สุขเกษม, อบต.ป่าจั่ว, อบต.หนองอ้อ, อบต.บ้านแก่ง, อบต.สารจิตร, อบต.วังลึก, อบต.บ้านนา, อบต.วังทอง, อบต.เกาะตาเลี้ยง, อบต.วัดเกาะ, อบต.บ้านไร่, อบต.บ้านนา, อบต.วังใหญ่, อบต.คลองกระจง, อบต.นาทุ่ง, อบต.เมืองบางยม, อบต.ท่าทอง, อบต.หนองกลับ, อบต.นครเจริญ, อบต.คลองมะพลับ, อบต.หนองบัว, อบต.บ้านใหม่ไชยมงคล ควรขอเปลี่ยนแปลงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยกำหนดอัตราเพิ่มในปี ๒๕๖๔ ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด และหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๑๔๐๙/ว ๑๒๓ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่องหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ บทเฉพาะกาล ข้อ ๒๒ กรณีหน่วยงานของรัฐไม่มีคณะกรรมการการตรวจสอบภายในให้ขึ้นตรงกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐไปพลางก่อน และจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในระยะเวลาสามปี นับแต่วันที่หลักเกณฑ์ปฏิบัตินี้ใช้บังคับตามรูปแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด

รายงานการประชุม
คณะกรรมการตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
วันพุธที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมศรีสังขาลย์ ศาลากลางจังหวัดสุโขทัย ชั้น ๕

ผู้เข้าประชุม

๑) นายดำรง มโนรณ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุโขทัย	ประธานคณะกรรมการ
๒) นางปลื้มจิตร สิงห์สุทธิจันทร์ คลังจังหวัดสุโขทัย	อนุกรรมการ
๓) นายอนุนธิ์ ต้นประสงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อนุกรรมการ
๔) นายมนตรี พร้อมวงศ์ นายก อบต.คลองกระจง	อนุกรรมการ
๕) นายทองอิน งามวย ประธานสภา อบต.ย่านยาว	อนุกรรมการ
๖) นางธัญดา มหาพุทธรังสี ปลัด อบต.นาเชิงคีรี	อนุกรรมการ
๗) นายเทียนชัย วงศ์ษา ท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย	อนุกรรมการ/เลขานุการ
๘) นายเฉลิมชัย สุขยั้ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙) นางวิภารัตน์ ทิพย์ปิวงค์ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐) นางสาวรศมี ปานเกตุ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน (นายดำรง) ๑.๑ ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งว่าตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้อุปบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

/๒) ขอความร่วมมือ ...

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ตรวจสอบและพิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

๑.๒ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุโขทัย | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒) คลังจังหวัดสุโขทัย | อนุกรรมการ |
| ๓) นายอนุสนธิ์ ต้นประสงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิ | อนุกรรมการ |
| ๔) นายมนตรี พร้อมวงศ์ นายก อบต.คลองกระจง | อนุกรรมการ |
| ๕) นายทองอิน งามวย ประธานสภา อบต.ย่านยาว | อนุกรรมการ |
| ๖) นางธิญาดา มหาพุทธรังสี ปลัด อบต.นาเชิงคีรี | อนุกรรมการ |
| ๗) ท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย | อนุกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘) นายเฉลิมชัย สุขยิ่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙) นางวิภารัตน์ ทิพย์ปิ่นวงศ์ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐) นางสาวรัศมี ปานเกตุ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้ง พิจารณาตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....ไม่มี.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....ไม่มี.....

/ระเบียบวาระที่ ๔ ...

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการ ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุโขทัย จำนวน ๖๙ แห่ง ได้เสนอ(ร่าง)แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่คงกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือปรับลดยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒๐ แห่ง ดังนี้

ที่	อบต.	อำเภอ	กรอบ อัตรากำลังเดิม (คน)	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่าย ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	บ้านสวน	เมืองสุโขทัย	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	๒๓.๘๙
๒.	ยางซ้าย	เมืองสุโขทัย	๘๘	๘๘	๘๘	๘๘	๒๕.๖๔
๓.	ตาลเตี้ย	เมืองสุโขทัย	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	๓๒.๕๙
๔.	วังตะคร้อ	บ้านด่านลานหอย	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	๒๘.๗๑
๕.	หนองกระดัง	ศรีมามาศ	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๓๐.๖๓
๖.	กง	กงไกรลาศ	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	๒๙.๖๒
๗.	ไกรกลาง	กงไกรลาศ	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๓๘.๖๒
๘.	ท่าฉนวน	กงไกรลาศ	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๒๗.๙๘
๙.	หนองตม	กงไกรลาศ	๘๒	๘๒	๘๒	๘๒	๓๓.๒๑
๑๐.	บ้านใหม่สุขเกษม	กงไกรลาศ	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	๒๘.๙๖
๑๑.	หนองอ้อ	ศรีสัชนาลัย	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๒๔.๐๘
๑๒.	บ้านแก่ง	ศรีสัชนาลัย	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๒๒.๐๓
๑๓.	วังลึก	ศรีสัชนาลัย	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๒๔.๕๑
๑๔.	วังทอง	ศรีสัชนาลัย	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	๒๖.๑๔
๑๕.	เมืองบางยม	สวรรคโลก	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๙.๐๐
๑๖.	ท่าทอง	สวรรคโลก	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๖.๒๘
๑๗.	ปากน้ำ	สวรรคโลก	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๑.๖๘
๑๘.	น้ำชุม	ศรีนคร	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๒๖.๔๘
๑๙.	ไทยชนะศึก	ทุ่งเสลี่ยม	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๒๒.๒๓
๒๐.	ทุ่งเสลี่ยม	ทุ่งเสลี่ยม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	๒๖.๗๕

ความเห็นของคณะอนุกรรมการ - เห็นควรเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒๐ แห่ง ตามที่เสนอ

- ในส่วนของ อบต.ไกรกลาง คณะอนุกรรมการตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีข้อสังเกตว่าภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๖๒ และมีอัตรากำลังบริหารว่างจำนวน ๙ ตำแหน่ง อาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ จึงมีข้อเสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลางทำแผนปรับลดตำแหน่งที่ไม่จำเป็น หรือปรับลดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นลง เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในปีถัดไปเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/๑.๒ องค์การบริหาร...

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยการปรับลด/เพิ่มอัตราค่าจ้าง
ในแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๔๙ แห่ง ดังนี้

ที่	อบต.	อำเภอ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด					
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๑.	เมืองเก่า	เมืองสุโขทัย	๓๒	๓๕	๓๕	๓๕	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๒.	ปากแคว	เมืองสุโขทัย	๗๗	๘๙	๘๙	๘๙	+๑๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓.	บ้านหลุม	เมืองสุโขทัย	๖๓	๖๘	๖๙	๖๙	+๕	๐	+๑	๐	๐	๐
๔.	ปากพระ	เมืองสุโขทัย	๕๒	๕๑	๕๒	๕๒	+๑	-๒	+๑	๐	๐	๐
๕.	วังทองแดง	เมืองสุโขทัย	๒๘	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-๑	๐	๐	๐	๐
๖.	ลานหอย	บ้านด่านฯ	๒๖	๒๙	๒๙	๒๙	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๗.	บ้านด่าน	บ้านด่านฯ	๓๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๓	-๑	๐	๐	๐	๐
๘.	วังน้ำขาว	บ้านด่านฯ	๘๘	๙๑	๙๑	๙๑	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๙.	หนองหญ้าปล้อง	บ้านด่านฯ	๓๔	๔๐	๔๐	๔๐	+๗	-๑	๐	๐	๐	๐
๑๐.	วังลึก	บ้านด่านฯ	๓๓	๓๓	๓๔	๓๔	๐	๐	+๑	๐	๐	๐
๑๑.	โตนด	คีรีมาศ	๗๗	๘๙	๘๙	๘๙	+๑๓	-๑	๐	๐	๐	๐
๑๒.	บ้านป้อม	คีรีมาศ	๔๒	๔๘	๔๘	๔๘	+๗	-๑	๐	๐	๐	๐
๑๓.	สามพวง	คีรีมาศ	๘๔	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	๓๐	-๔	๐	๐	๐	๐
๑๔.	ศรีคีรีมาศ	คีรีมาศ	๓๗	๔๐	๔๐	๔๐	+๕	-๒	๐	๐	๐	๐
๑๕.	หนองจิก	คีรีมาศ	๘๒	๘๕	๘๕	๘๕	+๔	-๑	๐	๐	๐	๐
๑๖.	นาเชิงคีรี	คีรีมาศ	๓๔	๔๓	๔๓	๔๓	+๙	๐	๐	๐	๐	๐
๑๗.	บ้านน้ำพุ	คีรีมาศ	๓๖	๓๕	๓๕	๓๕	+๒	-๓	๐	๐	๐	๐
๑๘.	ทุ่งยางเมือง	คีรีมาศ	๓๙	๔๓	๔๓	๔๓	+๔	๐	๐	๐	๐	๐
๑๙.	ไกรนอก	กงไกรลาศ	๗๙	๘๒	๘๒	๘๒	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๒๐.	ไกรใน	กงไกรลาศ	๗๕	๗๙	๗๙	๗๙	+๔	๐	๐	๐	๐	๐
๒๑.	ดงเดือย	กงไกรลาศ	๕๓	๕๗	๕๗	๕๗	+๔	๐	๐	๐	๐	๐
๒๒.	ป่าแฝก	กงไกรลาศ	๘๗	๘๘	๘๘	๘๘	+๑	๐	๐	๐	๐	๐
๒๓.	กกแรต	กงไกรลาศ	๖๕	๖๒	๖๒	๖๒	+๒	-๕	๐	๐	๐	๐
๒๔.	ป่าจั่ว	ศรีสัชนาลัย	๔๑	๕๓	๕๗	๕๙	+๑๒	๐	+๔	๐	+๒	๐
๒๕.	แม่สำ	ศรีสัชนาลัย	๔๖	๔๙	๔๙	๔๙	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๒๖.	แม่สิน	ศรีสัชนาลัย	๖๗	๗๑	๗๑	๗๑	+๙	-๕	+๑	๐	๐	๐
๒๗.	บ้านตึก	ศรีสัชนาลัย	๗๐	๗๗	๗๙	๗๙	+๙	-๒	+๒	๐	๐	๐
๒๘.	ดงคู	ศรีสัชนาลัย	๔๑	๔๕	๔๕	๔๕	+๔	๐	๐	๐	๐	๐
๒๙.	สารจิตร์	ศรีสัชนาลัย	๔๓	๔๗	๔๗	๔๗	๐	๐	+๔	๐	๐	๐
๓๐.	สามเรือน	ศรีสำโรง	๔๓	๔๑	๔๐	๔๐	+๒	-๔	๐	-๑	๐	๐
๓๑.	บ้านนา	ศรีสำโรง	๒๐	๒๒	๒๒	๒๒	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๒.	นาขุนไกร	ศรีสำโรง	๔๐	๔๖	๔๗	๔๗	+๖	๐	+๑	๐	๐	๐
๓๓.	เกาะตาเลี้ยง	ศรีสำโรง	๕๒	๕๔	๕๔	๕๔	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๔.	วัดเกาะ	ศรีสำโรง	๒๔	๒๖	๒๖	๒๖	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๕.	บ้านไร่	ศรีสำโรง	๓๖	๓๔	๓๔	๓๔	๐	-๒	๐	๐	๐	๐

ที่	อบต.	อำเภอ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๓๖.	ทับผึ้ง	ศรีสำโรง	๖๘	๗๘	๗๘	๗๘	+๑๑	-๑	๐	๐	๐	๐
๓๗.	บ้านข่าน	ศรีสำโรง	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๘.	วังใหญ่	ศรีสำโรง	๒๖	๒๕	๒๕	๒๕	-๑	๐	๐	๐	๐	๐
๓๙.	ราวต้นจันทร์	ศรีสำโรง	๒๕	๒๗	๒๗	๒๗	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๔๐.	คลองกระเจง	สวรรคโลก	๓๗	๓๙	๓๙	๓๙	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๔๑.	วังไม้ขอน	สวรรคโลก	๒๔	๒๗	๒๘	๒๘	+๓	๐	+๑	๐	๐	๐
๔๒.	ย่านยาว	สวรรคโลก	๗๒	๗๓	๗๓	๗๓	+๓	-๒	๐	๐	๐	๐
๔๓.	นาทุ่ง	สวรรคโลก	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-๒	๐	๐	๐	๐
๔๔.	หนองกลับ	สวรรคโลก	๓๔	๓๗	๓๗	๓๗	+๓	๐	๐	๐	๐	๐
๔๕.	ศรีนคร	ศรีนคร	๓๐	๓๐	๓๑	๓๑	+๑	-๑	+๑	๐	๐	๐
๔๖.	นครเดิฐ	ศรีนคร	๓๗	๓๙	๓๙	๓๙	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๔๗.	คลองมะพลับ	ศรีนคร	๔๑	๔๓	๔๓	๔๓	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
๔๘.	หนองบัว	ศรีนคร	๓๖	๓๗	๓๘	๓๘	+๑	๐	+๑	๐	๐	๐
๔๙.	บ้านใหม่ไชยมงคล	ทุ่งเสลี่ยม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	+๒	-๒	๐	๐	๐	๐

ที่	อบต.	อำเภอ	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					
			๒๕๖๔		๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๓๘.	วังใหญ่	ศรีสำโรง	-๑	๐	๐	๐	๐	๐
ความเห็นของคณะอนุกรรมการ			การยุบตำแหน่งมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๔ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เห็นควรเห็นชอบให้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ตามที่เสนอ					

ที่	อบต.	อำเภอ	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					
			๒๕๖๔		๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๓๙.	ราวต้นจันทร์	ศรีสำโรง	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
ความเห็นของคณะอนุกรรมการ			๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ปริมาณงาน ๑.๐๓๙					
			๒) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (กองช่าง) ปริมาณงาน ๑.๑๔					
			การกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๔ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เห็นควรเห็นชอบให้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ตามที่เสนอ					

ที่	อบต.	อำเภอ	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					
			๒๕๖๔		๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๔๐.	คลองกระเจง	สวรรคโลก	+๒	๐	๐	๐	๐	๐
ความเห็นของคณะอนุกรรมการ			๑) คนงาน กองช่าง ปริมาณงาน ๐.๕๒					
			๒) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป กองการศึกษาฯ ปริมาณงาน ๐.๗๒					
			การกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๘ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เห็นควรเห็นชอบให้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ตามที่เสนอ					

ที่	อบต.	อำเภอ	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					
			๒๕๖๔		๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๔๑.	วังไม้ขอน	สวรรคโลก	+๓	๐	+๑	๐	๐	๐
ความเห็นของคณะอนุกรรมการ			๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.(กองคลัง) ปริมาณงาน ๑.๙๑๒					
			๒) นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ปริมาณงาน ๒.๙๐๙					
			๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (หน่วยตรวจสอบภายใน) ปริมาณงาน ๒.๙๐๙					
			๔) คนงานทั่วไป (กองช่าง) ปริมาณงาน ๐.๘๑๖					
			เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ ร้อยละ ๓๗.๘๖ จึงเสนอแนะให้ อบต. ทำแผนปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลง และปรับลดตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น สำหรับตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในซึ่งเป็นตำแหน่งตามโครงสร้างหลัก ให้คงไว้ และเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)					

ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

- คลังจังหวัดสุโขทัย (อนุกรรมการ) เสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในปี ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ ที่บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุม ภายในและการบริหารความเสี่ยง โดยให้อำนาจปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด แจกตามหนังสือ กระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๑๔๐๙.๒/ว ๑๒๓ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) รัศมี ปานเกต ผู้บันทึกการประชุม
(นางสาวรัศมี ปานเกต)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) เฉลิมชัย สุขยิ่ง ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายเฉลิมชัย สุขยิ่ง)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

(ลงชื่อ) เทียนชัย วงศ์ษา เลขานุการ/ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายเทียนชัย วงศ์ษา)
ท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

ข้อสังเกตแผนอัตรากำลังอบต. 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564-2566)

พบว่าหน่วยงานดังต่อไปนี้ไม่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ อบท.	ที่	ชื่อ อบท.	ที่	ชื่อ อบท.
1	อบต.บ้านหลุม	13	อบต.ไกรนอก	25	อบต.บ้านไร่
2	อบต.ปากพระ	14	อบต.ไกรกลาง	26	อบต.บ้านซ่าน
3	อบต.วังทองแดง	15	อบต.บ้านใหม่สุขเกษม	27	อบต.วังใหญ่
4	อบต.ลานหอย	16	อบต.ป่าจั่ว	28	อบต.คลองกระจง
5	อบต.บ้านด่าน	17	อบต.หนองอ้อ	29	อบต.นาทุ่ง
6	อบต.วังตะคร้อ	18	อบต.บ้านแก่ง	30	อบต.เมืองบางยม
7	อบต.หนองหญ้าปล้อง	19	อบต.สารจิตร์	31	อบต.ท่าทอง
8	อบต.วังลึก	20	อบต.วังลึก	32	อบต.หนองกลับ
9	อบต.ศรีศรีมาศ	21	อบต.บ้านนา	33	อบต.นครเดิฐ
10	อบต.บ้านน้ำพุ	22	อบต.วังทอง	34	อบต.คลองมะพลับ
11	อบต.ทุ่งยางเมือง	23	อบต.เกาะตาเลี้ยง	35	อบต.หนองบัว
12	อบต.กง	24	อบต.วัดเกาะ	36	อบต.บ้านใหม่ไชยมงคล

พบว่าหน่วยงานดังต่อไปนี้ขออัตรากำลังเพิ่ม พ.ศ. 2564 (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)

ที่	ชื่อ อบท.	ที่	ชื่อ อบท.	ที่	ชื่อ อบท.
1	อบต.ปากแคว	4	อบต.ไกรโน	7	อบต.สามเรือน
2	อบต.ตาลเตี้ย	5	อบต.บ้านตึก	8	อบต.ทับผึ้ง
3	อบต.หนองจิก	6	อบต.ตงคู	9	อบต.ราวต้นจันทร์

พบว่าหน่วยงานดังต่อไปนี้ขออัตรากำลังเพิ่ม พ.ศ. 2565 (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)

ชื่อ อบท.	ที่	ชื่อ อบท.
อบต.นาขุนไกร	2	อบต.วังไม้ขอน

/ข้อสังเกต...

ข้อสังเกต 1) อบต.นาขุนไกร และอบต.วังไม้ขอน ควรขอเปลี่ยนแปลงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564 - 2566) โดยกำหนดอัตราเพิ่มในปี 2564

2) อบต. อีก 36 แห่ง ควรขอเปลี่ยนแปลงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2564 - 2566) โดยกำหนดอัตราเพิ่มในปี 2564 ได้แก่ อบต.บ้านหลุม,อบต.ปากพระ,อบต.วังทองแดง,อบต.ลานหอย,อบต.บ้านด่าน,อบต.วังตะคร้อ,อบต.หนองหญ้าปล้อง,อบต.วังลึก,อบต.ศรีคีรีมาศ,อบต.บ้านน้ำพุ,อบต.ทุ่งยางเมือง,อบต.กง,อบต.ไกรนอก,อบต.ไกรกลาง,อบต.บ้านใหม่สุขเกษม,อบต.ป่าจั่ว,อบต.หนองอ้อ,อบต.บ้านแก่ง,อบต.สารจิตร,อบต.วังลึก,อบต.บ้านนา,อบต.วังทอง,อบต.เกาะตาเลี้ยง,อบต.วัดเกาะ,อบต.บ้านไร่,อบต.บ้านชาน,อบต.วังใหญ่,อบต.คลองกระเจง,อบต.นาทุ่ง,อบต.เมืองบารยม,อบต.ท่าทอง,อบต.หนองกลับ,อบต.นครเจริญ,อบต.คลองมะพลับ,อบต.หนองบัว,อบต.บ้านใหม่ไผ่มงคล

ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ให้นหน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด และหนังสือกระทรวงการคลัง ตำนานก ที่ กค 1409.2/ว 123 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2561 เรื่องหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 บทเฉพาะกาล ข้อ 22 กรณีหน่วยงานของรัฐไม่มีคณะกรรมการการตรวจสอบภายในให้ขึ้นตรงกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐไปพลางก่อน และจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในระยะเวลาสามปีนับแต่วันที่หลักเกณฑ์ปฏิบัตินี้ใช้บังคับตามรูปแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด

เสนอ ออกรหัส

คณะกรรมการ (ข้อบัญญัติ ก)

804 ที่ประชุมจัดตั้งกฎ 1550 ก.อ.พ. 100

ปลัดกระทรวงมหาดไทย


(นายปลัดมหาดไทย) (นายสุชาติ สวัสดิ์ศรี)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

21 ก.ย. 2563



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

ที่ ๒๔๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง ได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงาน เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนเอง ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การปกครองส่วนตำบลคลองกระจง ประกอบด้วย

๑. นายมนตรี พร้อมวงศ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวรัชดา เลขวรรณวิจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวรุ่งฟ้า โฉมเต็ม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายธราธิป เข่งศิริ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวปราณี สีปา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายสันติ แดงพัฒน์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นางนารี เลหาโรจน์กุล	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๘. นางจินตนา ศรีสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคล ชก	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ควบคุม กำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำให้การใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง

๒. สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง ในกรณีที่มีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

๓. ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐหรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

๔. เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

๕. พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระจง เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

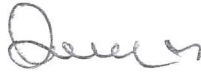
/๖. ส่งเรื่อง....

๖. ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. คู่กรณีร้องขาราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามทีผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.อ.ร. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และมติ ก.อบต. จังหวัดสุโขทัย ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง จึงขอกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง ให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมนตรี พร้อมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง

ตารางสรุปข้อมูลและปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ปริมาณงาน ย้อนหลัง ๓ ปี	ค่างาน	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด อบต.	๑. นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (๑ อัตรา)	๙๓,๖๑๑	๑.๘๙	
	๒. นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (๑ อัตรา)	๒๓๕,๔๕๐	๑.๕๘	
	๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑ อัตรา)	๑๓๖,๒๖๒	๑.๘๓	
	๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑ อัตรา)	๗๒,๕๕๙	๐.๙๗	
	๕. นิติกรชำนาญการ (๑ อัตรา)	๙๘,๙๔๖	๑.๒๕	
	๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑ อัตรา)	๑๔๐,๘๖๗	๑.๗๕	
	๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)	๑๔๐,๘๖๗	๑.๗๕	
	๘. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)	๑๑๘,๓๒๐	๑.๔๓	
	๙. พนักงานสูบน้ำ (๑ อัตรา)	๘๘,๑๕๐	๐.๙๒	
	๑๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑ อัตรา)	๕๐,๖๔๐	๐.๗๑	
	๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)	๓๖,๓๑๐	๐.๖๘	
	๑๒. นักการ (๑ อัตรา)	๑๘๑,๒๓๐	๒.๓๔	
	๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (๑ อัตรา)	๗๒,๘๕๘	๐.๘๘	
	๑๔. พนักงานขับรถกู้ชีพ(กู้ภัย) (๑ อัตรา)	๑๕๓,๓๕๐	๑.๗๔	
	๑๕. พนักงานดับเพลิง (๒ อัตรา)	๑๒๑,๘๒๓๐	๑.๔๗	
	ฯลฯ			
กองคลัง	๑. นักบริหารงานการคลังระดับต้น (๑ อัตรา)	๒๗๙,๗๕๓	๓.๓๙	
	๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑ อัตรา)	๑๗๔,๑๕๐	๒.๑๑	
	๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (๑ อัตรา)	๑๔๐,๘๔๑	๑.๗๙	
	๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)	๑๒๓,๕๒๐	๑.๕๓	
	๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา)	๕๖,๖๖๐	๐.๖๘	
	๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)	๙๔,๕๓๐	๑.๑๖	
	๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา)	๓๓,๒๘๑	๐.๕๘	
	๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)	๔๓,๐๕๖	๐.๕๔	
	ฯลฯ			
กองช่าง	๑. นักบริหารงานช่างระดับต้น (๑ อัตรา)	๑๑๓,๓๔๐	๒.๘๕	
	๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา)	๔๗,๘๔๙	๐.๕๔	
	๓. คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)	๕๔,๒๐๐	๐.๕๒	
	ฯลฯ			
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑. นักบริหารงานศึกษาระดับต้น (๑ อัตรา)	๒๑๕,๕๐๐	๒.๘๖	
	๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑ อัตรา)	๑๐๓,๘๘๐	๑.๔๓	
	๓. ครู คศ.๑ (๑ อัตรา)	๑๖๕,๕๑๒	๑.๘๕	
	๔. ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)	๑๔๕,๖๐๕	๑.๗๑	
	๕. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)	๖๕,๗๕๐	๐.๗๖	
	ฯลฯ			

ตารางสรุปข้อมูลและปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระเจง อำเภอสุวรรณคโลก จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ปริมาณงาน ย้อนหลัง ๓ ปี	ค่างาน	หมายเหตุ
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑. นักบริหารงานสาธารณสุขระดับกลาง (๑ อัตรา)	๒๒๑,๖๘๖	๔.๘๑	
	๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน (๑ อัตรา)	๔๑,๕๓๒	๐.๗๘	
	๓. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (๑ อัตรา)	๗๒,๗๒๕	๐.๙๘	
	๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)	๓๖,๘๔๐	๐.๕๓	
	๕. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑ อัตรา)	๗๕,๙๔๑	๑.๐๑	
	๖. พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ (๒ อัตรา)	๗๕,๙๔๑	๑.๐๑	
	รวม			