



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ได้กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการเข้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๓ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ เรื่อง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายคำฝอย โพนธาตุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนาลับ
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนาและรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทาน กำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยการกระทำที่ต่อเนื่องหรือ

ติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจที่มีเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของบริบทด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติต่างให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ	18
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ	22
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับจะดำเนินการ	24
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	25
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	26
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	35
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	38
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	43
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	48
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	50

ภาคผนวก

- ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง
- คำสั่ง อบต.ถ่อนนาฉับ ที่ 219/2566 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2566 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)
- สำเนาหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ ที่ อต 82801/419 ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2566 เรื่อง ส่งร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569)
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

1. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบให้กำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ มีความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลถอนาลับ ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2566 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และตามกฎหมายที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสมควรจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.อุดรธานี) กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล มีการเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้น ของแต่ละส่วนราชการ มาคำนวณเป็นระยะเวลา โดยแสดงเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น เป็นจำนวนโครงการ หรือรายการใช้เวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการแสดงรายการ ระยะเวลาการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าใน 1 ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย 82,800 นาที จำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหาร ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริการและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวเนื่องกับ การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียก ชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและกฎหมายอื่นๆ ที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์การบริหาร ส่วนตำบล

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ถ่อนนาถ้ำ

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจในอนาคต ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้าน ช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณคน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงที่มีข้อมูลอัตรากำลังที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ปริมาณงานแบบเดียวกัน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2565	พนักงาน ส่วน ตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
1	อบต.ถ่อนนาถ้ำ	4	35,000,000	25	-	14	5	44
2	อบต.บ้านตาต	4	45,470,000	23	-	22	6	51
3	อบต.วังทอง	4	39,442,683	33	-	19	10	62

3.7.1 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.7.2 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.7.3 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.7.4 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.7.5 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.7.6 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ สามารถที่จะจัดจำนวนประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำโดยรวม

3.7.7 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลอ่อนแอลง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.7.8 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนแอลงมีแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

★ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

1) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบ

อัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

• **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กรภายใน องค์กรตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

• **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุป สสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสม มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตาม ที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีก นัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการ ระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความ เหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหาร จัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ ดังนี้

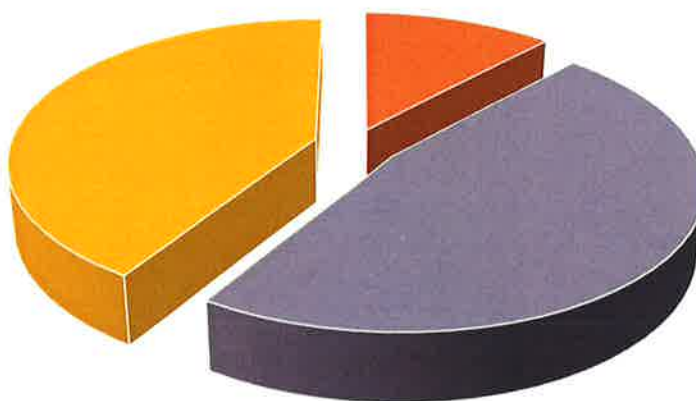
• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบทขนาด และปัจจัยหลาย อย่างจึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป
- พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ถ่อนนาลับ



- | | |
|---|--|
|  | - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู จำนวน 25 คน คิดเป็น 56.8 % |
|  | - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 14 คน คิดเป็น 31.6 % |
|  | - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 คน คิดเป็น 11.4 % |

(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความ รับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่

ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** แนวทางการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของ สำนักปลัด ต้องเป็นบุคคล ที่มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการ สาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาย งานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ แต่ละคนมี

- **กองคลัง** แนวทางการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของ กองคลัง ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

- **กองช่าง** แนวทางการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของ กองช่าง ต้องเป็นบุคคลที่มี ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ ออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

3.8.1 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของ หน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูล ในอนาคตดังตาราง

History พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริง ของพนักงานในหน่วยงาน	Today พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน	Forecast พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องค์กร มุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน
- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของ หน่วยงานในอดีต - แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการ พิสูจน์แล้ว - ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลัง ที่ต้องการ (FTE)	- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดง ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้ว นำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการ วิเคราะห์ - เก็บประเด็น (issues) ที่เกี่ยวข้อง	- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ แรงจูงใจ ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการ อัตรากำลัง - วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ ต้องการจากหน่วยงาน (Drivers)

จากตารางแสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาคกลับ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการ ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัย และกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถ

นำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่นำมาใช้

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

* การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

3.8.2 เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบ ความเหมาะสมของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษาทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาแล็บ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณ
ภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

1. เงินเดือน
2. เงินประจำตำแหน่ง
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาแล็บ มาคำนวณเป็นภาระ
ค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครอง และตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการ
คำนวณ ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง ในระดับ
แรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่าย
เพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ มี คน ครอง	1 เดือน	30,220	-	-	1,120	1,110	1,110	-	-	-
	12 เดือน	362,640	-	-	13,440	13,320	13,320	-	-	-
	รวมทั้งปี	362,640			13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720
รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ขั้นต่ำสุด + 1 ขั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ ว่าง	ขั้นต่ำสุด	9,740	-	-	10,250 - 9,740 = 510			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	49,480	-	-	49,480 - 47,990 = 1,490			-	-	-
	ค่ากลาง	29,610	-	-	(510 + 1,490)/2 = 1,000			-	-	-
	12 เดือน	355,320	-	-	1,000 × 12 = 12,000			-	-	-
	รวมทั้งปี	355,320			12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือน ของผู้ครองตำแหน่งคุณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่น เป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ปลัด กลาง มีเงิน ตำแหน่ง	1 เดือน	43,300	7,000	7,000	1,630	1,630	1,640	-	-	-
	12 เดือน	519,600	84,000	84,000	19,560	19,560	19,680	-	-	-
	รวมทั้งปี	687,600			19,560	19,560	19,680	707,160	726,720	746,400
รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ขั้นต่ำสุด+ 1 ขั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	22,700	7,000	7,000	23,830 - 22,700 = 1,130			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	68,640			68,640 - 66,490 = 2,150			-	-	-
	ค่ากลาง	45,670			(1,130 + 2,150)/2 = 1,640			-	-	-
	12 เดือน	548,040	84,000	84,000	1,640 x 12 = 19,680			-	-	-
	รวมทั้งปี	716,040			19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080

3. ตำแหน่ง พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และ ขั้นสูงของ คศ.2 รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคูณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน

4. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	เงิน ตอบ แทน อื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4% ปีฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผช..... (ป.ตรี)	1 เดือน	15,000	-	-	600	630	650			
	12 เดือน	180,000	-	-	7,200	7,560	7,800			
	รวมทั้งปี	180,000			7,200	7,560	7,800	187,200	197,760	202,560
รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	เงิน ตอบ แทน อื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4% ปีฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผช..... (ปวส.)	1 เดือน	11,500	-	-	460	480	500	-	-	-
	1 2 เดือน	138,000	-	-	5,520	5,760	6,000	-	-	-
	รวมทั้งปี	138,000			5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	เงิน ตอบ แทน อื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
พนักงาน จ้าง ทั่วไป	1 เดือน	9,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	12 เดือน	108,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	108,000			-	-	-	108,000	108,000	108,000

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลถอนกลับจ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 ค่าครองชีพ 2,000 ซึ่งส่วนเกินจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลถอนกลับ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปีเช่น ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,850 บาท (กรมส่งเสริมฯ จ่ายให้ 9,400 องค์การบริหารส่วนตำบลจ่าย 5,450 และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	รัฐ จัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4% ปัดฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผู้ดูแล เด็ก (ทักษะ)	1 เดือน	14,850	9,400	5,450	600	620	650			
	12 เดือน	-	-	65,400	7,200	7,440	7,800			
	รวมทั้ง ปี	65,400			7,200	7,440	7,800	72,600	80,040	87,840

6. กรณีบุคลากรได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถอนกลับ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

ด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามที่ดีก่อนจะ คำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- ♣ สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- ♣ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- ♣ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ♣ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลถอนกลับ
- ♣ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- ♣ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาค ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ ราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times$ 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

ด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาค ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาคมายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาค (การตรวจประเมิน LPA)

ด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

♣ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาคพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว

โดยปัจจุบัน มี 1 สำนัก 2 กอง 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาค ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วน ราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

♣ ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาค เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร ปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

♣ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาค

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ และ หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาต และ องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขต พื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่าการเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ , องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาต และองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง สามแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควรแต่ไม่มากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบ กับทั้งสามหน่วยงานแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ จึงมีความจำเป็นต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพราะขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคน ครอง องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการ ท้องถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคน และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ ดังนี้

3.8.4 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.8.5 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.8.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ ให้สอดคล้อง

กันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนแอลง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.8.7 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.8.8 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนแอลง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ในระยะเวลาที่เหมาะสมทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

3.8.9 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนแอลง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอัน เนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.8.10 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

4) องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

5) องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

6) องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ

วัน/เดือน/ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม 2566	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบท.ที่มีขนาด ประเภท รายได้ ใกล้เคียงกัน	อบต.บ้านตาด อบต.วังทอง
กรกฎาคม 2566	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม 2566	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี
กันยายน 2566	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผล 1 ตุลาคม 2566
1 ตุลาคม 2566	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ถ่อนนาถ้ำ ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 -2569

4. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน
ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

1. ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 บ้านถ่อนนาถ้ำ ตำบลถ่อนนาถ้ำ
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านดุง เป็นระยะทางประมาณ 18 กิโลเมตร และห่างจาก
ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี เป็นระยะทางประมาณ 105 กิโลเมตร

2. เนื้อที่

ตำบลถ่อนนาถ้ำ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 43,125 ไร่ หรือประมาณ 69 ตารางกิโลเมตร

3. สภาพภูมิประเทศ

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ป่าโปร่ง ดินมีลักษณะ
ร่วนปนทรายและลูกครึ่งเป็นส่วนใหญ่ และบางส่วนแห้งแล้ง ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ ในฤดูฝนมีน้ำท่วมที่นาของ
ราษฎรทุกปี โดยเฉพาะบางพื้นที่ที่ติดกับลำน้ำห้วยหลวงเกิดน้ำท่วมทุกปี ซึ่งเป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ
60% เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร 35% และมีพื้นที่ส่วนอื่น 5% มี 3 ฤดูกาล (ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว)

4. ด้านการเมือง การปกครอง เขตการปกครอง ตำบลถ่อนนาฉับ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ผู้นำหมู่บ้าน	ประชากร (ชาย)	ประชากร (หญิง)	รวม
1	บ้านถ่อนนาฉับ	นายสุภาพ เสียงล้ำ	368	415	783
2	บ้านนามั่ง	นายพิทักษ์ ปุนแสน	326	321	647
3	บ้านทุ่งใหญ่	นายทองลี เหล่าโสด	251	256	507
4	บ้านหนองลาด	นายวิทยา เย็นวัฒนา	311	291	602
5	บ้านหนองแขวง	นายนิยม พรหมเลิศ (กำนัน)	415	461	876
6	บ้านโพธิ์ชัย	นายหนูเทียน ภาษาเวทย์	328	344	672
7	บ้านโพธิ์ท่าเมือง	นายคัมภีร์ ป้องคำบง	165	188	353
8	บ้านเทพเทวี	นายมนตรี ประวาระณะ	513	491	1,004
รวม			2,677	2,767	5,444

เขตการเลือกตั้ง ตำบลถ่อนนาฉับ แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น 8 เขตการเลือกตั้ง ตามหมู่บ้าน หรือแบ่งออกเป็น 8 เขตเลือกตั้ง สำหรับการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ 1 เขตเลือกตั้ง สำหรับการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

5. สภาพทางสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา 4 แห่ง ดังนี้
- โรงเรียนบ้านนามั่ง
- โรงเรียนบ้านทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย
- โรงเรียนบ้านหนองลาด
- โรงเรียนบ้านโพธิ์ท่าเมือง
- โรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาส) 1 แห่ง ดังนี้
- โรงเรียนบ้านหนองลาด (อนุบาล - มัธยมศึกษาปีที่ 1-3)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน 3 แห่ง ดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบวรมงคล
 - ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแขวง
- ศูนย์การศึกษานอกระบบ 1 แห่ง ดังนี้
- กศน.ตำบลถ่อนนาฉับ

สถาบันและองค์การทางศาสนา

- วัด จำนวน 9 แห่ง
- สำนักสงฆ์ จำนวน 4 แห่ง

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) จำนวน 1 แห่ง
- อัตราการมีสุขและการใช้สุขอนามัย 100

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยใช้ข้อมูลจากการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. และจากการประชุมประชาคม ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

2. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- 2.1 ปัญหาการให้บริการสุขภาพ ผู้สูงอายุ เด็กสตรี คนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
- 2.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ฯลฯ
- 2.3 ปัญหาอาชญากรรมและการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- 3.1 ราษฎรมีรายได้ต่อคนต่อปีต่ำกว่า 23,000 บาท
- 3.2 ศักยภาพในการบริหารจัดการตั้งกลุ่มอาชีพฯ เพื่อการสร้างรายได้เสริม

4. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 4.1 ขาดโอกาสทางการศึกษา
- 4.2 ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

5. ปัญหาแหล่งน้ำ

- 5.1 ขาดแคลนแหล่งน้ำอุปโภค/บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- 5.2 น้ำท่วมขังในฤดูฝน

6. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 ลำห้วยในพื้นที่ต้นเขิน
- 6.2 การกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่ครอบคลุมพื้นที่

7. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- 7.2 บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ขุดลอกลำห้วย ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก วางท่อระบายน้ำ
- 1.2 ติดตั้งไฟสาธารณะเพิ่มขึ้น

2. ด้านสาธารณสุข/อนามัย

- 2.1 การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็กสตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- 2.2 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย
- 2.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และโรคติดต่อฯ

3. ด้านเศรษฐกิจ

- 3.1 การฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการตั้งกลุ่มอาชีพ
- 3.2 การส่งเสริมเทคโนโลยีด้านการเกษตร

4. ด้านคุณภาพชีวิต

- 4.1 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา
- 4.2 จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุด ในตำบล

5. ด้านแหล่งน้ำ

- 5.1 ขุดลอกลำห้วย และขยายคลองส่งน้ำ
- 5.2 ขยายเขตประปาหมู่บ้าน

6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 ขุดลอกลำห้วย และกำจัดวัชพืช
- 6.2 จัดหาที่ทิ้งขยะให้เพียงพอ และกำจัดขยะอย่างถูกสุขลักษณะ

7. ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 การส่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้กับภาคประชาชน
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลถ่อนนาถ้ำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ จะสมบูรณ์ ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา อย่างจริงจัง โดยให้การสนับสนุนเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านพัฒนาอาชีพจะพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและยังนำเศรษฐกิจพอเพียงมา เป็นหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิตอีกด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการ บริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดย วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อ นาถ้ำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอกำหนดแผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพ ปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- มาตรา 67 (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- มาตรา 68 (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
- มาตรา 68 (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- มาตรา 68 (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- มาตรา 16 (5) การสาธารณสุขการ
- ฯลฯ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- มาตรา 67 (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- มาตรา 68 (4) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ
- มาตรา 67 (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- มาตรา 16 (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- มาตรา 16 (2) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- มาตรา 16 (5) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- มาตรา 16 (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล ฯลฯ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- มาตรา 67 (4) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- มาตรา 68 (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- มาตรา 68 (13) การผังเมือง
- มาตรา 16 (3) จัดให้มีที่จอดรถ
- มาตรา 16 (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- มาตรา 16 (28) การควบคุมอาคาร ฯลฯ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- มาตรา 68 (5) ให้มีและส่งเสริมเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- มาตรา 68 (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- มาตรา 68 (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- มาตรา 68 (10) ให้มีตลาด
- มาตรา 16 (8) การท่องเที่ยว
- มาตรา 16 (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- มาตรา 16 (6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- มาตรา 16 (17) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน ฯลฯ

5.5 ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- มาตรา 67 (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มาตรา 67 (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- มาตรา 17 (12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ฯลฯ

5.6 ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- มาตรา 67 (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- มาตรา 67 (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่ดีของท้องถิ่น
- มาตรา 16 (9) ส่งเสริมการศึกษา
- มาตรา 17 (18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ฯลฯ

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนาฉบับ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่นบริหารส่วนตำบลอื่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนาฉบับ จะดำเนินการ

ดังนี้

ก. ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาเศรษฐกิจ
3. การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ข. ภารกิจรอง

1. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. การสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
3. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
6. การส่งเสริมการเกษตร
7. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
8. การสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยพิจารณาจาก

1) การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามประกาศของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

1.1 สำนักงานปลัด

1.2 กองคลัง

1.3 กองช่าง

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งหมด 48 อัตรา

2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 กำหนดค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ฯ ไม่ได้

3) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ที่ค่อนข้างจำกัดการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และภารกิจที่ต้องรับการถ่ายโอนกิจการบริการสาธารณะจากหน่วยงานส่วนราชการต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ กระทำได้ยาก แต่มีความจำเป็นยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ตำบลถ่อนนาลับดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็น อย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 2 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) เลื่อนขั้นเงินเดือน /เลื่อนระดับ - งานจัดทำทะเบียนประวัติ - งานพัฒนาบุคลากร - งานสวัสดิการ/เครื่องราชย์ ฯ 1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ 1.4 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร. - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) เลื่อนขั้นเงินเดือน /เลื่อนระดับ - งานจัดทำทะเบียนประวัติ - งานพัฒนาบุคลากร - งานสวัสดิการ/เครื่องราชย์ ฯ 1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ 1.4 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร. - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
1.6 <u>งานสวัสดิการและสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานข้อมูลและความจำเป็นพื้นฐาน 1.7 <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร - งานการลงทะเบียนข้อมูลเกษตรกร 1.8 <u>งานการศึกษา</u> - การบริหารงานการศึกษา 2. <u>กองคลัง</u> 2.1 <u>งานการเงิน /บัญชี</u> - งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน 2.2 <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานพัฒนารายได้ - งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - งานแผนที่ภาษี 2.3 <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน	1.6 <u>งานสวัสดิการและสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานข้อมูลและความจำเป็นพื้นฐาน 1.7 <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร - งานการลงทะเบียนข้อมูลเกษตรกร 1.8 <u>งานการศึกษา</u> - การบริหารงานการศึกษา 1.9 <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริการสาธารณสุข - งานควบคุมโรค 2. <u>กองคลัง</u> 2.1 <u>งานการเงิน /บัญชี</u> - งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน 2.2 <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานพัฒนารายได้ - งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - งานแผนที่ภาษี 2.3 <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.2 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบुरुณะถนน,สะพาน ฯลฯ 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการสาธารณูปโภคทุกประเภท	3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.2 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบुरुณะถนน,สะพาน ฯลฯ 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการสาธารณูปโภคทุกประเภท	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (00)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (73-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (73-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (73-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก) (73-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (73-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) 73-3-01-3401-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) 73-3-01-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) 73-3-01-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก) (73-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (73-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (73-3-01-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) 73-3-01-4601-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ EMS (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานป้องกันฯ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	3	3	3	+3	-		รจัดสรรจาก สธ./สำนัก งบประมาณ
พนักงานครู								
ครู (ศพด.หนองแขง) (73-3-01-6600-328)	1	1	1	1	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (ศพด.ทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย) (73-3-01-6600-329)	1	1	1	1	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (ศพด.วัดบวรมงคล) (73-3-01-6600-330)	1	1	1	1	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (ศพด.หนองแขง) (73-3-01-6600-331)	1	1	1	1	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย)	1	1	1	1	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.วัดบวรมงคล)	1	1	1	1	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงิน อุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (73-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (73-3-04-3201-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (73-3-04-3203-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (73-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (73-3-04-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (73-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (73-3-04-4203-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (73-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (73-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (73-3-05-3701-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม ตาม ว 36
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (73-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นายช่างไฟฟ้า (ปง.ชง.) (73-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (73-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (00)	1	1	1	1	-	-	-	รวม ครูศพด.
สำนักปลัด อบต. (01)	29	32	32	32	+3	-	-	
กองคลัง (04)	8	11	11	11	+3	-	-	
กองช่าง (05)	5	9	9	9	+4	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	44	54	54	54	+10	-	-	

9. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนุช

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ควรได้รับ			อัตราค่าจ้างรวม			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ป.จ.น. (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	618,240	168,000	1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	51,520
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
	สำนักปลัด อบต.																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	16,220
6	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
7	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	34,680
8	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
9	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
10	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	289,080	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	318,000	24,090
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	178,200	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,080	7,440	185,280	192,360	199,800	14,850
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	11,700
13	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	1	1	165,120	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	13,760
	พนักงานจ้าง																		
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	290,148	0	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,600	301,788	313,908	326,508	24,179
15	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	216,960	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	225,720	234,840	244,320	18,080
16	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	265,536	0	1	1	1	-	-	-	10,680	11,160	11,520	276,216	287,376	298,896	22,128
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	148,920	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,920	161,160	167,640	12,410
18	พนักงานขับรถ EMS		1	1	169,140	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	175,980	183,060	190,500	14,095
19	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	130,800	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,080	141,600	147,360	10,900
20	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)		1	1	122,160	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	10,180
21	นักการภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
22	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
23	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานป้องกันฯ)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

กองคลัง																			
24	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	531,360	42,000	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	44,280
25	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
26	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
29	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	11,700
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	14,030
31	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
32	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	196,680	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,520	204,600	212,880	221,400	16,390
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	235,860	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,320	245,340	255,180	265,500	19,655
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	117,960	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,760	127,680	132,840	9,830
กองช่าง																			
35	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	39,080
36	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม (ตาม ว 36)
37	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
38	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	15,800
พนักงานจ้าง																			
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
40	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	133,320	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,720	144,360	150,240	11,110
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,520	138,000	143,520	149,040	กำหนดเพิ่ม
42	คนงานทั่วไป		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
43	คนงานทั่วไป		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
44	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		3	-	0	0	3	3	3	+3	-	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรรจาก สอ.
45	ครู (สพด.หนองแขวง)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
46	ครู (สพด.ทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
47	ครู (สพด.วัดบวรมงคล)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน

48	ครู (สพด.หนองแขวง)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
49	พนักงานจ้าง																		
50	ผู้ดูแลเด็ก (สพด.บ้านทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย)		1	1	9,400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					62,136	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	69,216	76,536	84,216	งบอบค.
51	ผู้ดูแลเด็ก (สพด.วัดบวรมงคล)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
52	ผู้ดูแลเด็ก (สพด.หนองแขวง)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
52	ผู้ดูแลเด็ก (สพด.หนองแขวง)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
((5))	รวม		54	37	8,918,380	294,000	54	54	54	+10	-	-	2,033,100	374,520	381,000	11,236,080	11,610,600	11,991,600	

((6)) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน15%

((7)) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

((8)) คิดเป็นร้อยละ40ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

1,685,412	1,741,590	1,798,740
12,921,492	13,352,190	13,790,340
38,850,000	40,792,500	42,832,125
33.26	32.73	32.20

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	เป็นเงิน	37,000,000 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567	เป็นเงิน	38,850,000 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568	เป็นเงิน	40,792,500 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569	เป็นเงิน	42,832,125 บาท

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568

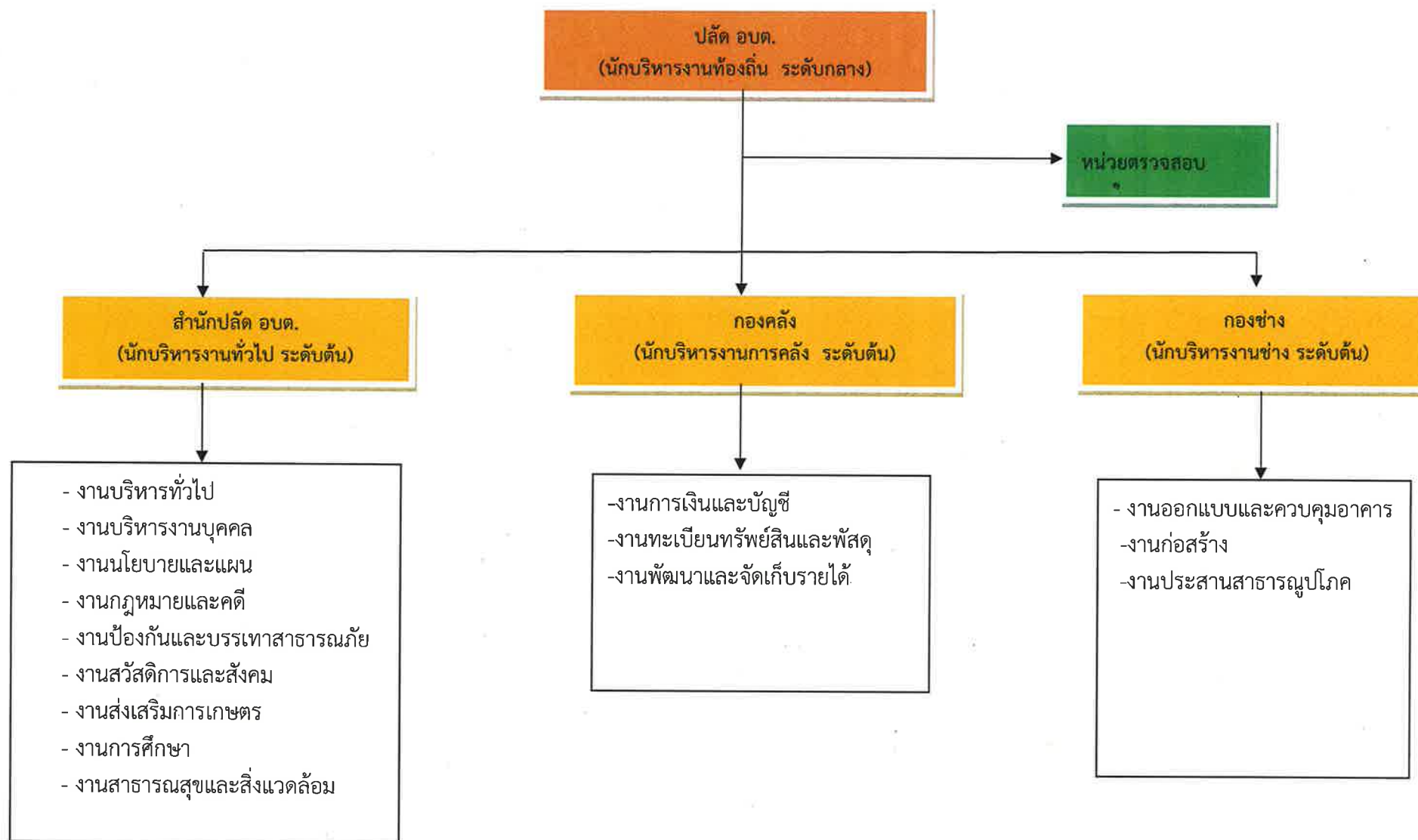
วิธีคิด 37,000,000+5% =38,850,000 (ปี 67)

วิธีคิด 38,850,000+5% =40,792,500 (ปี 68)

วิธีคิด 40,792,500+5% =42,832,125 (ปี 69)

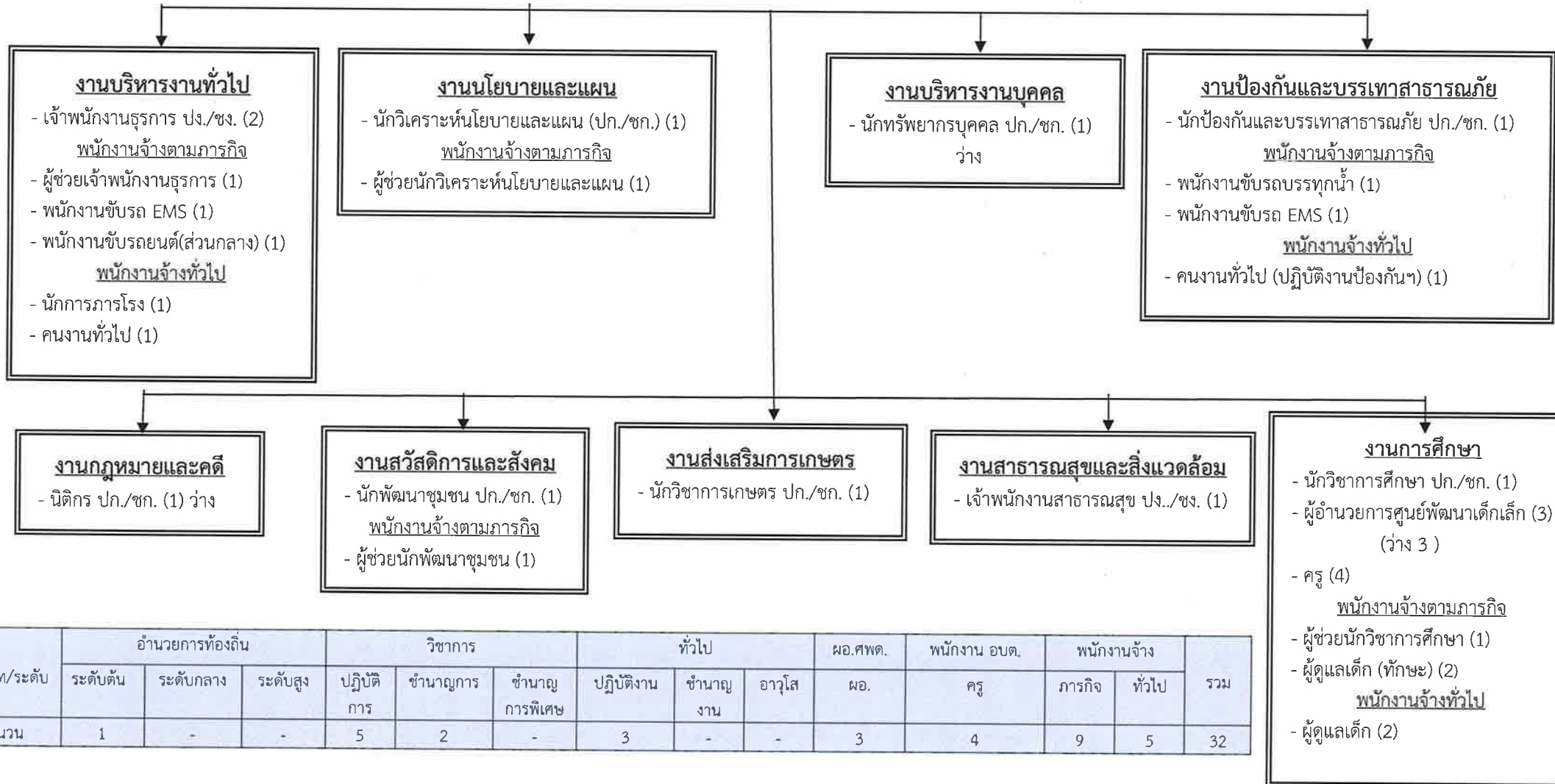
คิดเป็นร้อยละ40ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567	$\frac{12,921,492 \times 100}{38,850,000}$	= 33.26
คิดเป็นร้อยละ40ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568	$\frac{13,352,190 \times 100}{40,792,500}$	= 32.73
คิดเป็นร้อยละ40ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569	$\frac{13,790,340 \times 100}{42,832,125}$	= 32.20

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ



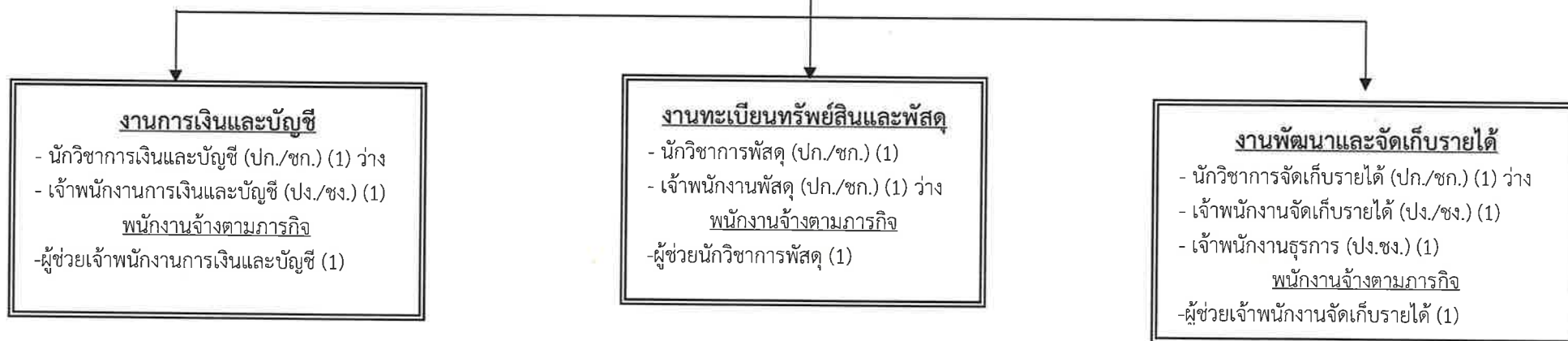
โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)



**โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ**

**ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	3	-	-	4	-	-	-	3	-	11

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(1)

งานออกแบบ และ
ควบคุมอาคาร

งานประสานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)

งานก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา ปก./ชก (1)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

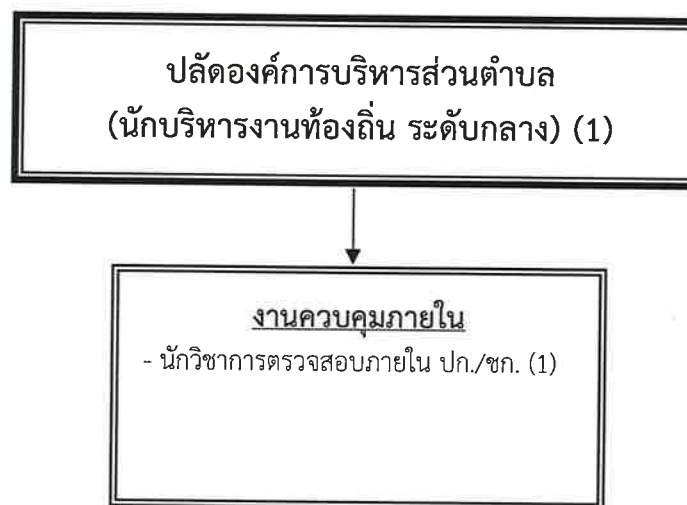
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) ว่าง

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (2) ว่าง

ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	3	2	9

โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ



ประเภท/ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ปลัด อบต. (00)												
1	นายทวีวัฒน์ ทิหอคำ	ปริญญาโท	73-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	73-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	618,240	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	786,240
สำนักปลัด อบต. (01)												
2	นางสาวใจสวรรค์ บุพศิริ	ปริญญาโท	73-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	73-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410x12)	42,000 (3,500x12)	-	490,920
3	-	-	73-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	73-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
4	นายภัทรารุณ ติลาคม	ปริญญาตรี	73-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	73-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	194,640 (16,220x12)	-	-	194,640
5	-	-	73-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	73-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
6	นางสาวชุดินธร บำรุงภักดี	ปริญญาโท	73-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	73-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	416,160 (34,680x12)	-	-	416,160
7	นายเมคินทร์ พิพวนนอก	ปริญญาตรี	73-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	73-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	376,080 (31,340x12)	-	-	376,080
8	นางสาวณัฐมน บุตดีหงษ์	ปริญญาตรี	73-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	73-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040
9	สิบเอกยศณัย ศรีวิชา	ปริญญาตรี	73-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	73-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	289,080 (24,090x12)	-	-	289,080
10	สิบเอกเทวฤทธิ์ ทะคำ	ปริญญาตรี	73-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	73-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	178,200 (14,850x12)	-	-	178,200
11	นางปานิสร่า ดุงศรีแก้ว	ปริญญาตรี	73-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	73-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	140,400 (11,700x12)	-	-	140,400
12	นางพิมพ์ยุภา กลางเหลือง	ปริญญาตรี	73-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	73-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	165,120 (13,760x12)	-	-	165,120

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิฯ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
13							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.หนองแขวง)	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./สำนักงานงบประมาณกำหนดเพิ่ม	
14							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.ทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย)	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./สำนักงานงบประมาณกำหนดเพิ่ม	
15							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.วัดบรมวงศ)	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./สำนักงานงบประมาณกำหนดเพิ่ม	
พนักงานครู อบต.												
16	นางสาวลักษณคณีย์ อินทรไชยา	ปริญญาตรี	73-3-01-6600-328	ครู	-คศ.2	73-3-01-6600-328	ครู	คศ.2	316,080 (26,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	358,080 งบอุดหนุน
17	นางสาวบานเย็น คำสุขดี	ปริญญาตรี	73-3-01-6600-329	ครู	-คศ.2	73-3-01-6600-323	ครู	คศ.2	276,600 (23,050x12)	42,000 (3,500x12)	-	318,600 งบอุดหนุน
18	นางวรรณนา หลีกแหลม	ปริญญาตรี	73-3-01-6600-330	ครู	-คศ.2	73-3-01-6600-330	ครู	คศ.2	292,680 (24,390x12)	42,000 (3,500x12)	-	334,680 งบอุดหนุน
19	นางสาวนิศากร ดวงจันทร์	ปริญญาตรี	73-3-01-6600-331	ครู	-คศ.1	73-3-01-6600-331	ครู	คศ.1	277,920 (23,160x12)	-	-	277,920 งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
20	นางสาวชลดา ทิหอคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	290,148 (24,179x12)	-	-	290,148
21	นางจันทร์หอม ทองพาพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	216,960 (18,080x12)	-	-	216,960
22	นายธีรรัฐ นรินทร์พันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	265,536 (22,128x12)	-	-	265,536
23	นางสาวยุพา มาเหง่า	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	148,920 (12,410x12)	-	-	148,920
24	นายแก้ว พรหมสุวรรณ	ม.6 (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถ EMS	-	-	พนักงานขับรถ EMS	-	169,140 (14,095x12)	-	-	169,140
25	นายวุฒิกร จันทร์ดาวัน	ปวช. (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	130,800 (10,900x12)	-	-	130,800

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
26	นายศรีวิทย์ พิลาวลัย	ม.6 (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	122,160 (10,180x12)	-	-	122,160
27	นางพรทิพ สรรพวิเศษ	ปริญญาตรี (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	174,936 (14,578x12)	-	-	174,936 งบบุคลากร
28	นางสาวฉันทนา ไชยเมืองพล	ปริญญาตรี (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800 งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป												
29	นายวัชร นารีนรินทร์	ม.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
30	นางสาวสุนันท์ น้อยจันทร์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
31	นายทรงสวัสดิ์ ชะตา	ม.6	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานป้องกัน)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานป้องกัน)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
32	นางสาวมณีนันดา ชุน	(ปวส.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 งบบุคลากร
33	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม) งบบุคลากร
กองคลัง (04)												
34	นางจุราภรณ์ โพธิราชา	ปริญญาโท	73-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	73-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	531,360 (44,280x12)	42,000 (3,500x12)	-	573,360
35					ปก./ชก.	73-3-04-3201-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) 355,320
36						73-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) 355,320
37			73-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	73-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
38	นางสาวกนกวรรณ วงศ์ราชา	ปริญญาตรี	73-3-04-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	73-3-04-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	140,400 (11,700x12)	-	-	140,400
39	นางสาวศรีญา นุญทวี	ปริญญา	73-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	73-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	168,360 (14,030x12)	-	-	168,360

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
40						73-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) 297,900
41	-	-	73-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	73-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
42	นางสาววงเดือน บรรเทาพิษ	ปริญญาตรี-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	196,680 (16,390x12)	-	-	196,680
43	นางสาวพิมพ์สร ศรีละมัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	235,860 (19,655x12)	-	-	235,860
44	นางสาวสุจิตรา คะรัมย์	ปวส.	-	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	117,960 (9,830x12)	-	-	117,960
กองช่าง (05)												
45	นายสรารุญ นิยมทอง	ปริญญาตรี	73-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	73-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	468,960 (39,080x12)	42,000 (3,500x12)	-	510,960
46						73-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่มตาม ว.36) 355,320
47	-	-	73-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	73-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
48	นายพงษ์ชัย บุญทวี	ปริญญาตรี	73-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	73-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	189,600 (15,800x12)	-	-	189,600
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
49	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 138,000
50	นายอนุวัฒน์ ภักดีพันดอน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	133,320 (11,110x12)	-	-	133,320
51						-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) 138,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิฯ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป												
52						-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	(กำหนดเพิ่ม 108,000)
53						-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	(กำหนดเพิ่ม - 108,000)
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)												
54	นางสาวศศิธร สิริศิริประภากุล	ปริญญาตรี	73-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	73-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนา ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐคือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และ กัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างสรรค์

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความ ต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุก ส่วนราชการ เพื่อ เปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำมุ่งเน้นให้ ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

3. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นม 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การในการพัฒนา ทักษะของพนักงานในสังกัด

โดยจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาคมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน ต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษา จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาค เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่นสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอน การให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2558 เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ จึงกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ มีหน้าที่ดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

การเปรียบเทียบอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ข้อมูลการเปรียบเทียบ	อบต.ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน					
		อบต.ถ่อนนาถ้ำ		อบต.บ้านดาด		อบต.วังทอง	
1	ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง		กลาง		กลาง	
2	กำหนดส่วนราชการ	4		4		4	
3	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบฯ 65	35,000,000		45,470,000		39,442,683	
4	รายได้ไม่รวมอุดหนุนประจำปีงบฯ 65	17,544,000		23,417,697		37,303,483	
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
5	อัตรากำลัง สำนักปลัด	13	10	12	13	8	16
6	อัตรากำลัง กองคลัง	5	3	3	4	5	3
7	อัตรากำลัง กองช่าง	3	2	3	3	3	3
8	อัตรากำลัง กองการศึกษา ฯ	-	-	2	2	2	7
	** (อบต.ถ่อนนาถ้ำ ไม่มีกองการศึกษา) อัตรากำลัง พนักงานครู อบต.	4	4	4	6	15	-
รวม		25	19	24	28	33	29

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายภัทรวิวัฒน์ ศิลาคม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
นักทรัพยากรบุคคล



(นายทวีวัฒน์ ทีหอคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ



(นายคำฝอย โพนธาตุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

ที่ ๒๑๙ / ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่ามีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. นายคำฝอย โพนธาตุ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ	ประธานกรรมการ
๒. นายทวีวัฒน์ ทีหอคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ	กรรมการ
๓. นางจุราภรณ์ โพธิราชา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสรายุทธ นิยมทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวใจสวรรค์ บุพศิริ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นายภัทรารุฒิ ศีลาคม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ/เลขานุการ
๗. สิบเอกเทวฤทธิ์ ทะคำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางปานิสรดา ดุงศรีแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มเติม วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งงานในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับต่างๆ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

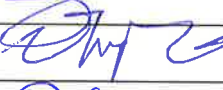
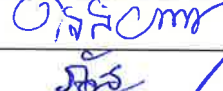
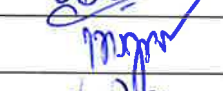
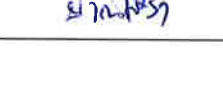
สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายคำฝอย โพนธาตุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายคำฝอย โพนธาตุ	นายก อบต.ถ่อนนาถ้ำ		ประธานกรรมการ
๒	นายทวีวัฒน์ ทิหอคำ	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นางจุราภรณ์ โพธิราชา	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายสรารุช นิยมทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวใจสวรรค์ บุพศิริ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๖	นายภัทรารุณ ศิลาคม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		กรรมการ/เลขานุการ
๗	สิบเอก เทวฤทธิ์ ทะคำ	เจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๘	นางปานิสรา ดุงศรีแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม
- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

- เมื่อได้เวลานัดหมาย เลขานุการ ได้เรียนเชิญคณะกรรมการ
 ทุกท่านเข้าห้องประชุมตรวจนับองค์ประชุม ครบองค์ประชุมแล้วเชิญ
 ประธานกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

นายคำฝอย โพนธาตุ...

นายคำฝอย โพนธาตุ ประธานกรรมการ

- ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่ใช้บังคับในปัจจุบันจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นี้ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครี้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

นายทวีวัฒน์ ทีหอคำ กรรมการ

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นครั้งนี้ ได้อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน ปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

- ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและเพื่อให้การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาแล็บ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ เป็นการรวมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล และแผนอัตรากำลัง ๔ ปี ของพนักงานจ้างเป็นแผนเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องและชัดเจน จึงเห็นควรมีการจัดทำและตรวจสอบเพื่อไม่ให้ผิดพลาด

นางสาวใจสวรรค์ บุพศิริ กรรมการ

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

นายสราวุธ นิยมทอง กรรมการ

- ตามที่ท่านปลัด อบต. ได้กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุผลที่สำคัญมากซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหารงานของ อบต. เป็นอย่างมาก และในฐานะที่ผมเป็น ผอ.กองช่าง ผมขอเสนอว่า เนื่องจากมีภาระงานที่สำคัญและมีภาระงานมากแต่ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง กระผมขอเสนอตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เพิ่มอีก ๒ อัตรา

นางจุราภรณ์ โพธิ์ราชา กรรมการ

- ตามที่ท่านปลัด อบต. ได้กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุผลที่สำคัญมากซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหารงานของ อบต. เป็นอย่างมาก และในฐานะที่ดิฉันเป็น ผอ.กองคลัง และมีตำแหน่งว่างในกองคลัง ดิฉันขอเสนอว่า ขอให้คงไว้ทุกตำแหน่งค่ะ ซึ่งตำแหน่งทุกตำแหน่งที่ว่างเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่าง และดิฉันขอเสนอ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้, ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี และตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ เพราะในปัจจุบันงานพัสดุมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีการต้องลงระบบข้อมูลในระบบต่างๆ มีการจัดทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มมากขึ้น มีระเบียบกฎหมายใหม่ ฉะนั้นจึงเห็นว่ามี ความจำเป็นในการขอกำหนดเพิ่ม

จำเอก เทวฤทธิ์ ทะคำ ผู้ช่วยเลขานุการฯ

- ผมขอสรุปอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการท้องถิ่น ที่จะต้องกำหนดเพิ่มเติมให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสนอแนวความคิดในการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ทุกท่านมีความเห็นเหมือนกัน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในครั้งนี้ ความคิดเห็นของแต่ละท่าน กระผมขอสรุปดังนี้ครับ

สำนักงานปลัด

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา (รอกจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานประมาณ)

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ กำหนดเพิ่ม
๒. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ กำหนดเพิ่ม
๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กำหนดเพิ่ม

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ กำหนดเพิ่ม (ตาม ว ๓๖)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กำหนดเพิ่ม

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา กำหนดเพิ่ม

นายคำฝอย โพนธาตุ ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นอีกหรือไม่
ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

- มติเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๘ เสียง เห็นชอบร่าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นเอกฉันท์

นายคำฝอย โพนธาตุ ประธานกรรมการ

- ขอขอบคุณคณะกรรมการฯ ทุกท่านที่ได้ให้ความ
ร่วมมือช่วยกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ ใน
ครั้งนี้ จากที่คณะกรรมการฯ ทุกท่านได้มีมติเห็นชอบ จะได้
ให้เลขานุการจัดทำเอกสาร เพื่อจะได้เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด
อุดรธานี ต่อไป ตามรายละเอียดที่ผู้ช่วยเลขานุการได้สรุปไป
แล้ว ที่ทุกท่านเห็นว่าเหมาะสม

จำเอก เทวฤทธิ์ ทะคำ...

จำเอก เทวฤทธิ์ ทะคำ ผู้ช่วยเลขานุการฯ

- จากที่คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาและมีมติเป็นเอกฉันท์ กระผมในนามผู้รับผิดชอบการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ก็จะนำเอามติที่ประชุมมาจัดทำเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อจะได้เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

นายทวีวัฒน์ ทิหอคำ กรรมการฯ

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อ ๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๐ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้จ่ายจากเงินรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และจ่ายจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนหรืองบประมาณอื่นของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รวมกันสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของรายได้ที่ นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม โดยไม่รวมเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนหรืองบประมาณอื่นของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ข้อ ๒ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามมาตรา ๑๔๗ ภายใต้มาตรา ๑๐ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีจำนวนรวมกันเมื่อนำไปเทียบสัดส่วนกับจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีจำนวนลูกจ้างและพนักงานจ้างรวมกันเกินกว่าจำนวนที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดทำแผนลดลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เหลือไม่เกินจำนวนที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ในระยะเวลา ๔ ปี นับจากพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มติที่ประชุม

- รับทราบ/ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

นายคำฝอย โพนธาตุ...

นายคำฝอย โพนธาตุ ประธานกรรมการ

- ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เร่งจัดทำแผนฯ เป็นรูปเล่ม เพื่อให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เห็นชอบต่อไป

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายภัทรวุฒิ ศิลาคม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทวีวัฒน์ ทิหอคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาแล

กรรมการจัดทำแผนฯ

ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี
รับ(๔).....15120.....
วันที่.....25 ส.ค. 2566.....
เวลา.....

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ
หมู่ที่ ๑ ตำบลถ่อนนาฉับ อำเภอบ้านดุง
จังหวัดอุดรธานี ๔๑๑๙๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๒ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

01/10/20

(นายคำฝอย โพนธาตุ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ

งานกาาเจ้าหน้าถ้า
สำนักปลัด อบต.ถ่อนนาถ้า
โทรศัพท์ ๐-๔๒๒๑-๙๙๗๖
E-mail : saraban_๐๖๔๑๑๑๐๓@dla.go.th
www.thonnalub.go.th

[illegible]

การจัดทำแผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประกอบการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๑	เมือง	อบต.เชียงพิณ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒	เมือง	อบต.เชียงยืน	/	/	/	/	/	/	
๓	เมือง	อบต.โคกสะอาด	/	/	/	/	/	/	
๔	เมือง	อบต.โนนสูง	/	/	/	/	/	/	
๕	เมือง	อบต.กุดสระ	/	/	/	/	/	/	
๖	เมือง	อบต.นาแกว้าง	/	/	/	/	/	/	
๗	เมือง	อบต.นาข่า	/	/	/	/	/	/	
๘	เมือง	อบต.นาดี	/	/	/	/	/	/	
๙	เมือง	อบต.นิคมสงเคราะห์	/	/	/	/	/	/	
๑๐	เมือง	อบต.บ้านขาว	/	/	/	/	/	/	
๑๑	เมือง	อบต.บ้านจั่น	/	/	/	/	/	/	
๑๒	เมือง	อบต.สามพร้าว	/	/	/	/	/	/	
๑๓	เมือง	อบต.หนองไฮ	/	/	/	/	/	/	
๑๔	เมือง	อบต.หนองนาคำ	/	/	/	/	/	/	
๑๕	เมือง	อบต.หมู่น	/	/	/	/	/	/	
๑๖	เพ็ญ	อบต.เชียงหวาง	/	/	/	/	/	/	
๑๗	เพ็ญ	อบต.เตาไห	/	/	/	/	/	/	
๑๘	เพ็ญ	อบต.เพ็ญ	/	/	/	/	/	/	
๑๙	เพ็ญ	อบต.โคกกลาง	/	/	/	/	/	/	
๒๐	เพ็ญ	อบต.จอมศรี	/	/	/	/	/	/	
๒๑	เพ็ญ	อบต.นาบัว	/	/	/	/	/	/	



ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพนักงงานส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๔๗	ทุ่งฝน	อบต.นาทม	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๔๘	นายาง	อบต.นาแก	/	/	/	/	/	/	
๔๙	นายาง	อบต.บ้านก้อง	/	/	/	/	/	/	
๕๐	น้ำโสม	อบต.โสมเยี่ยม	/	/	/	/	/	/	
๕๑	น้ำโสม	อบต.นาจัว	/	/	/	/	/	/	
๕๒	น้ำโสม	อบต.น้ำโสม	/	/	/	/	/	/	
๕๓	น้ำโสม	อบต.บ้านหยวก	/	/	/	/	/	/	
๕๔	น้ำโสม	อบต.ศรีสำราญ	/	/	/	/	/	/	
๕๕	น้ำโสม	อบต.สามัคคี	/	/	/	/	/	/	
๕๖	น้ำโสม	อบต.หนองแวง	/	/	/	/	/	/	
๕๗	บ้านดุง	อบต.โพนสูง	/	/	/	/	/	/	
๕๘	บ้านดุง	อบต.ดงเย็น	/	/	/	/	/	/	
๕๙	บ้านดุง	อบต.ถ่อนนาถ้ำ	/	/	/	/	/	/	
๖๐	บ้านดุง	อบต.นาไหม	/	/	/	/	/	/	
๖๑	บ้านดุง	อบต.นาคำ	/	/	/	/	/	/	
๖๒	บ้านดุง	อบต.บ้านจันทน์	/	/	/	/	/	/	
๖๓	บ้านดุง	อบต.บ้านชัย	/	/	/	/	/	/	
๖๔	บ้านดุง	อบต.บ้านดุง	/	/	/	/	/	/	
๖๕	บ้านดุง	อบต.บ้านดาด	/	/	/	/	/	/	
๖๖	บ้านดุง	อบต.บ้านม่วง	/	/	/	/	/	/	
๖๗	บ้านดุง	อบต.วังทอง	/	/	/	/	/	/	
๖๘	บ้านดุง	อบต.อ้อมกอ	/	/	/	/	/	/	
๖๙	บ้านผือ	อบต.เขื่อนน้ำ	/	/	/	/	/	/	
๗๐	บ้านผือ	อบต.เมืองพาน	/	/	/	/	/	/	
๗๑	บ้านผือ	อบต.โนนทอง	/	/	/	/	/	/	



ระเบียบวาระที่ ๕.๑๔

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบล
ประกอบพิจารณา ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลหลัง ปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๑	อบต.นาชุมแสง อ.ทุ่งฝน (ประเภทสามัญ)	๓๒.๗๙	สำนักปลัด			
			๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			๒. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			กองช่าง			
			๓. นักจัดการงานช่าง *	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			(ปก./ชก.)			
			๔. นายช่างโยธา *	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			(ปง./ชง.)			
			กองการศึกษา ฯ			
			๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก *	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			(ขอรับการจัดสรรจาก สด.)			
			กองสวัสดิการสังคม			
			๖. เจ้าพนักงานเกษตร *	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	ไม่เห็นชอบ
			(ปง./ชง.)			ตำแหน่งดังกล่าวไม่ควรอยู่ในกอง สวัสดิการสังคมและตามโครงสร้างกอง ต้องกำหนดเป็นสายงานประเภทวิชาการ
			๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข *	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	ไม่เห็นชอบ
			(ปง./ชง.)			ตำแหน่งดังกล่าวไม่ควรอยู่ในกอง สวัสดิการสังคมและตามโครงสร้างกอง ต้องกำหนดเป็นสายงานประเภทวิชาการ



ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลหลัง ปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง คัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๕๓	อบต.ถ่อนนาถ้ำ อ.บ้านดุง (ประเภทสามัญ)	๓๓.๒๖	กองคลัง			
			๑.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			กองช่าง			
			๔. วิศวกรโยธา * (ปก./ชก.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			๖. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานโยธา) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
			สำนักปลัด			
๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.)	ขอเพิ่ม ๓ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ			
กรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี				๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ	

