

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

นายพนมลักษณ์ อาจโต)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

และตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ใน ฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่ง และอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับเงินจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงิน อุดหนุนรัฐบาล ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง	๗
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๓๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/ ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๒.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชนาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนาการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชนาการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ

เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางมีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งการอบรมหรือฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลข โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ๒. ปัญหาถนนภายในหมู่บ้าน ๓. ปัญหาไฟฟ้ามั่วมีด ๔. ปัญหาไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ๕. ปัญหาน้ำไหลเข้าบ้านเรือนราษฎร ๖. ปัญหาที่มีน้ำดื่มสะอาดไม่เพียงพอ และขาดแคลนแหล่งน้ำดื่ม ๗. ปัญหาระบบประปาไม่เพียงพอ ๘. ปัญหาไม่มีภาชนะกักเก็บน้ำฝน ๙. ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติ ๑๐. ปัญหาคลองส่งน้ำ ๑๑. ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ไม่เพียงพอ ๑๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้น้ำอย่างประหยัด	๑. ถนนลูกรังขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก ๒. ถนนภายในหมู่บ้านขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ มีฝุ่นละออง ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ๓. ไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนมีไม่เพียงพอ ๔. การขยายเขตไฟฟ้าเข้าไม่ถึงพื้นที่การเกษตร ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ๕. ขาดการวางท่อระบายน้ำในชุมชน ทำให้น้ำท่วมขังได้ง่าย ๖. ประชาชนขาดน้ำสะอาดในการอุปโภค บริโภค จำนวน ๔ หมู่บ้าน ๗. ระบบประปาไม่เพียงพอ จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ๘. ประชาชนมีภาชนะกักเก็บน้ำฝนไม่เพียงพอ ๙. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ๑๐. คลองส่งน้ำไม่สามารถส่งน้ำไปยังพื้นที่การเกษตรได้อย่างทั่วถึง ๑๑. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขนาดใหญ่ ๑๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้น้ำ อย่างมีคุณค่าและประหยัด

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหารายได้ของประชาชน ๒. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ๔. ขาดแหล่งกักเก็บในการประกอบอาชีพ ๕. ขาดความรู้ในการพัฒนาปรับปรุงผลผลิตทางการเกษตร ๖. ปัญหาการว่างงาน ๗. ไม่มีอำนาจต่อรองในการจำหน่ายผลผลิต ๘. ขาดการจ้างงานในชุมชน และอัตราค่าแรงงานต่ำ	๑. ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่คุ้มต่อการลงทุน ๓. ไม่มีแหล่งรองรับผลผลิต และตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ๔. ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนกู้ยืมเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ๕. ประชาชนขาดความรู้ในการปรับปรุงพันธุ์พืชทางการเกษตร ๖. การว่างงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยว ๗. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา และแก้ไขปัญหาทางการเกษตร ๘. การจ้างงานในชุมชนมีน้อย และมีอัตราค่าแรงงานต่ำ

๓. ด้านสังคม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน ๒. ปัญหาผลกระทบด้านสาธารณสุข ๓. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔. ปัญหาการรับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ๕. ปัญหาการนันทนาการ	๑. ปัญหาการติดยาเสพติดของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ ๒. ประชาชนได้รับความเดือนร้อนจากภัยแล้งและวาตภัย ๓. ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สินในเขตพื้นที่ ๔. ปัญหาการขาดห้องสมุดประจำหมู่บ้าน ๕. ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ การเมืองการปกครอง ๒. ปัญหาการติดต่อประสานงานระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหมู่บ้าน ๓. ปัญหาความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ	๑. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง การปกครอง ๒. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการ ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. ประชาชนบางส่วนไม่เสียสละเวลาในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ ๒. ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ๓. ปัญหาคุณภาพดินเสื่อม ๔. ปัญหาพื้นที่สำหรับจัดทำบ่อขยะ ๕. ปัญหาขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาประชาชนบุกรุกที่สาธารณะ ๒. ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่าในพื้นที่สาธารณะ ๓. ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ ดินเค็ม ๔. ปัญหาการขาดที่ดินที่เหมาะสมสำหรับจัดทำบ่อขยะในเขตพื้นที่ ๕. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน ๒. ปัญหาโรคระบาดในชุมชน ๓. ปัญหาขาดความรู้ในการรักษาโรค ๔. ปัญหาด้านการบริการสาธารณสุข	๑. ประชาชนบางส่วนมีสุขภาพ และไม่ใส่ใจการดูแลสุขภาพ ๒. ปัญหาโรคระบาดในชุมชน เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ๓. ปัญหาประชาชนขาดความรู้เบื้องต้นในการป้องกันโรค ๔. ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

๖. ด้านการสาธารณสุข (ต่อ)

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๕. ปัญหาถึงขยะไม่เพียงพอ ๖. ปัญหาโรคเอดส์	๕. ปัญหาถึงขยะมีไม่เพียงพอต่อประชาชนในพื้นที่ ๖. การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ในชุมชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาการขาดทุนทรัพย์ในการศึกษา ๒. ปัญหาการอนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ๓. ปัญหาการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เยาวชนบางส่วนขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. ขาดการสานต่อในการอนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นหลัง ๓. ขาดการรณรงค์และส่งเสริมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ตำบลดงกลาง
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดงกลาง

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

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

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

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

๕.๗ ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ทั้ง ๗ ด้านข้างต้น และตามที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจที่สามารถจะดำเนินการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับกำลังคน และงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่เพียงพอ

จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง จึงสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

- ๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
- ๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
- ๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
- ๑.๖ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
- ๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
- ๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบล เป็นขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง
- ๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ๑.๑๒ สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
- ๑.๑๓ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย
- ๑.๑๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๑๕ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
- ๑.๑๖ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๑.๑๗ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังค่อนข้างบ่อย เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามอำนาจหน้าที่และนโยบายของรัฐบาล

๒.๒ ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางมีปัญหาหนี้สิน อันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง

๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้บุคลากรพัฒนาความรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๔ มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่ตำบลดงกลาง

๒.๕ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๒.๗ ประชาชนขาดความใส่ใจ ดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๘ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติ ซึ่งมีไม่เพียงพอ

๒.๙ ปัญหาภัยสังคมอื่นๆ ในเขตพื้นที่ เช่น ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สิน ปัญหาโรคระบาด เป็นต้น

๓. โอกาส (Opportunity-O)

๓.๑ มีแนวโน้มที่จะได้รับเงินจัดสรรจากรัฐบาล และการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นเองเพิ่มมากขึ้น

๓.๒ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การทำงานมีความสะดวก คล่องตัว ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีปัญหาความขัดแย้งค่อนข้างน้อย

๓.๔ มีสำนักสงฆ์ และวัด ที่เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบลจำนวนหลายแห่ง

๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงมีการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน

๓.๗ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมแต่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี

๓.๘ พื้นที่ของตำบลอยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัดและตัวอำเภอไม่มาก สามารถเดินทางไปมาสะดวก

๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน การให้ความอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ซึ่งการบริหารงานยังคงอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๒ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐ ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๓ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพและผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่มีราคาต่ำ

๔.๔ การประสบปัญหาภัยธรรมชาติเนื่องจาก เช่น ภัยแล้ง และวาตภัย เป็นต้น

๔.๕ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติ มีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน / หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๔.๘ สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม
๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๕. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านพัฒนาและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านการเมืองการปกครอง
๖. ส่งเสริมด้านท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมด้านการกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครู (สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดงกลาง) จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมา คาดการณ์ว่าในอนาคตข้างหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อาจมีการดำเนินการการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอ และเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง มีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยอาจมีการเพิ่ม ลด และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี หรือในบางภารกิจอาจมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ทำให้ทราบภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - การบริหารจัดการภายในสำนักงาน และ - การบริหารราชการทั่วไป - งานทางวิชาการเกษตร - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและงานทะเบียน - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารทรัพยากรบุคคล - งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทาง - วิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - การจัดทำแผนหรือโครงการ ๑.๔ งานนิติกร - งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัย - งานที่ต้องใช้ความรู้ เทคนิคและวิชาการที่ - เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน การงบประมาณ - งานการบัญชีทั่วไป - งานการพัฒนาระบบงานคลัง ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัสดุ - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทางวิชาการพัสดุ ๒.๔ ธุรกิจ - งานธุรกิจและสารบรรณ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานช่างโยธา - การออกแบบ คำนวณ และควบคุมการก่อสร้างด้านช่างโยธา - การวางโครงการก่อสร้าง - การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา ๓.๒ งานช่างสำรวจ - งานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศ - การหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่างๆ - การทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่ได้จากการสำรวจ	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- การทำแผนที่แบบต่างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ - การสำรวจและคำนวณราคาที่ดิน ทรัพย์สิน เพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน ๓.๓ งานช่างไฟฟ้า - งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า - การคำนวณราคาและประมาณราคาในการดำเนินงาน - งานจัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.๔ งานช่างประปา - การผลิต ติดตั้ง จำหน่ายน้ำประปา - การจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง - การดำเนินการต่างๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนการควบคุมงบประมาณรายได้ รายจ่าย พัสดุ และทรัพย์สินต่างๆ - การวางแผน ซ่อมแซม บำรุงรักษา แก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา ๓.๕ งานธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานการบริหารจัดการศึกษา - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๔.๒ งานธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียมเอกสาร - การจัดเก็บเอกสารสำคัญของทางราชการ ๔.๓ งานการเงินและพัสดุ - งานการเงิน การงบประมาณ - งานการบัญชีทั่วไป - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการจัดการเรียนการสอน - งานส่งเสริมการเรียนรู้ - งานการจัดประสบการณ์เรียนรู้ - งานการบริหารจัดการชั้นเรียน - งานการพัฒนาผู้เรียน - งานบริการสังคมด้านวิชาการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ๕.๒ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - งานสารบรรณ - งานอื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือ - การกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ - งานการอนามัย และสุขาภิบาล - งานการประสานงานระหว่างส่วนราชการ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน - งานการจัดทำแผนงาน สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชนประเภทต่างๆ - งานการแสวงหาศักยภาพของผู้นำ กลุ่มองค์กร และเครือข่ายองค์กรประชาชน ๕.๒ งานธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียมเอกสาร - การจัดเก็บเอกสารสำคัญของทางราชการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก.ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (สำนักปลัด) ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ยุบเลิก
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป (สำนักปลัด) คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	รอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑๗	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองคลัง)									
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	กองช่าง (๐๕)									
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๗	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)									
๒๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองช่าง)									
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๕	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองการศึกษา)									
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	รอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๙	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองคลัง)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	+๑ -๑	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องสิ้นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	อยู่ระหว่างการสรรหาของ กกท.(๒๙,๖๘๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๓	สำนักงานปลัด (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๑๑,๓๔๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๔๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๘๘,๗๙๐)
๙	ผช.นวก.เกษตร	-	๑	๑	๒๑๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๘๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๔๘,๐๘๐)
๑๐	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒	๒	๓๐๙,๙๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๒,๔๔๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๔๘,๘๔๐	(๒๕,๘๔๐)
๑๑	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	(๑๐,๙๖๐)
๑๒	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	(๑๐,๕๙๐)
๑๓	คณงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๓	๓	๓๓๘,๔๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๗๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๖,๔๘๐	๓๘๑,๒๔๐	(๒๘,๒๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	๓๓๘,๔๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๗๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๖,๔๘๐	๓๘๑,๒๔๐	(๒๘,๒๐๐)
๑๕	คณงานประจำรถดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คณงานทั่วไป	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	อุปโลก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตราตำแหน่งที่คาดว่าจะยุติ สิ้นในวาระระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๔,๖๘๐)
๑๔	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง
๑๙	นัก.เงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๒๐	นัก.จัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผ.ช.จ.พ.ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๐๔๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๕๑,๕๖๐	(๑๑,๒๒๐)
๒๒	ผ.ช.จ.พ.การเงินฯ	-	๒	๒	๒๗๘,๑๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๘๙,๓๒๐	๓๐๑,๐๘๐	๓๑๓,๓๒๐	(๒๓,๑๔๐)
๒๓	ผ.ช.จ.พ.การคลัง	-	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	(๑๑,๐๔๐)
๒๔	ผ.ช.จ.พ.พัสดุ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)
๒๕	ผ.ช.จ.พ.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๖๘๐	(๑๓,๒๓๐)
	กองช่าง (๐๔)																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๗	นายช่างโยธา	ช.ก.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผ.ช.จ.พ.ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	(๑๐,๙๖๐)
๒๙	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๐๘๐)
๓๐	ผ.ช.จ.พ.การประปา	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต่อ ใช้ในชวาระ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๑	กองการศึกษา (๐๘) ผ.อ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๘,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)	
๓๓	จพง.ธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	(๑๒,๗๗๐)	
๓๔	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ		๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๕	ผ.ช.จพง.การเงินฯ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๔,๔๐๐)	
๓๖	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๔,๔๔๐)	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๘	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผ.อ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๔,๑๑๐)	
๓๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)	
๔๐	จพง.ธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	(๑๓,๒๓๐)	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๕๖๐)	
(๕)	รวม		๕๑	๕๗	๘,๙๐๘,๒๐๐	๔๓๘๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	+๑ -๑	-	-	๖๙๒,๒๒๐	๓๕๔,๙๐๐	๓๖๐,๙๐๐	๑๐,๐๓๘,๔๒๐	๑๐,๓๙๓,๓๒๐	๑๐,๗๕๔,๒๒๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๕๐๕,๗๖๓	๑,๕๕๘,๙๙๘	๑,๖๑๓,๑๓๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๑,๕๔๔,๑๘๓	๑๑,๙๕๒,๓๑๘	๑๒,๓๖๗,๓๕๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๙.๖๓	๒๙.๒๒	๒๘.๘๐	

รวมเงินอุดหนุน

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คือ ๓๗,๑๐๐,๐๐๐ บาท มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕

สรุปฐานการคำนวณ ดังนี้

- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ มาจาก ๓๗,๑๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๓๘,๙๕๕,๐๐๐
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ มาจาก ๓๘,๙๕๕,๐๐๐ x ๕%) = ๔๐,๙๐๒,๗๕๐
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ มาจาก ๔๐,๙๐๒,๗๕๐ x ๕%) = ๔๒,๙๔๗,๘๘๘

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล รวมเงินอุดหนุน ดังนี้

- | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|-------|---|-------|
| - ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ | $\frac{๑๑,๕๔๔,๑๘๓}{๓๘,๙๕๕,๐๐๐}$ | X ๑๐๐ | = | ๒๙.๖๓ |
| - ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ | $\frac{๑๑,๙๕๒,๓๑๘}{๔๐,๙๐๒,๗๕๐}$ | X ๑๐๐ | = | ๒๙.๒๒ |
| - ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ | $\frac{๑๒,๓๖๗,๓๕๓}{๔๒,๙๔๗,๘๘๘}$ | X ๑๐๐ | = | ๒๘.๘๐ |

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) คือ ๑๙,๑๙๓,๑๕๑ บาท มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕

สรุปฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ดังนี้

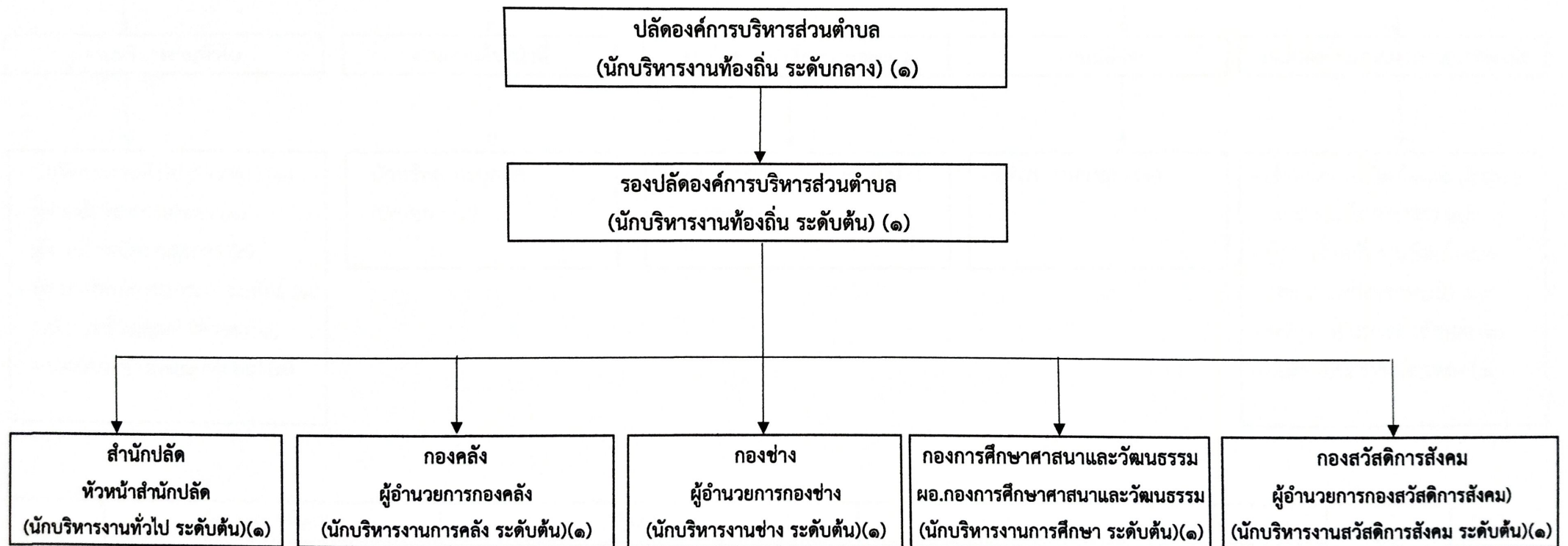
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มาจาก ๑๙,๑๙๓,๑๕๑ x ๕% = ๒๐,๑๕๒,๘๐๙
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มาจาก ๒๐,๑๕๒,๘๐๙ x ๕% = ๒๑,๑๖๐,๔๔๙
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มาจาก ๒๑,๑๖๐,๔๔๙ x ๕% = ๒๒,๒๑๘,๔๗๒

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่รวมเงินอุดหนุน ดังนี้

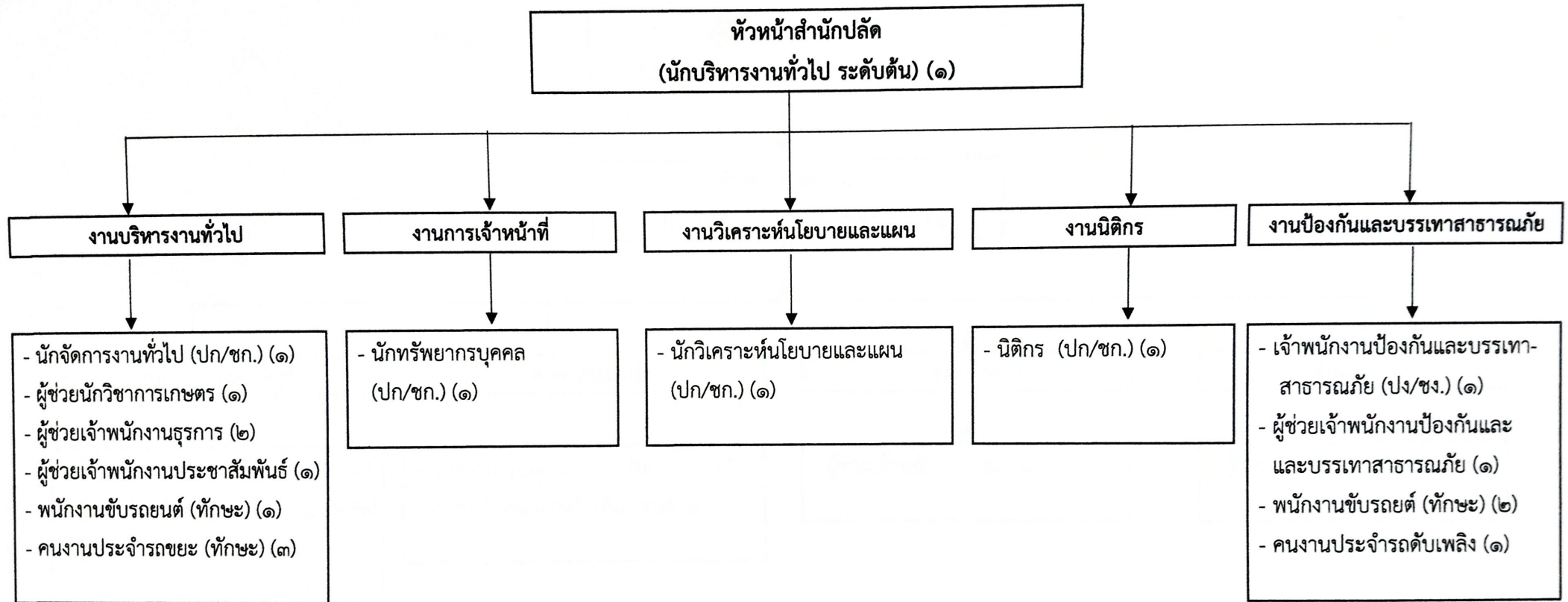
- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
$$\frac{๑๑,๕๔๔,๑๘๓}{๒๐,๑๕๒,๘๐๙} \times ๑๐๐ = ๕๗.๒๘$$
- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
$$\frac{๑๑,๙๕๒,๓๑๘}{๒๑,๑๖๐,๔๔๙} \times ๑๐๐ = ๕๖.๔๘$$
- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
$$\frac{๑๒,๓๖๗,๓๕๓}{๒๒,๒๑๘,๔๗๒} \times ๑๐๐ = ๕๕.๖๖$$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

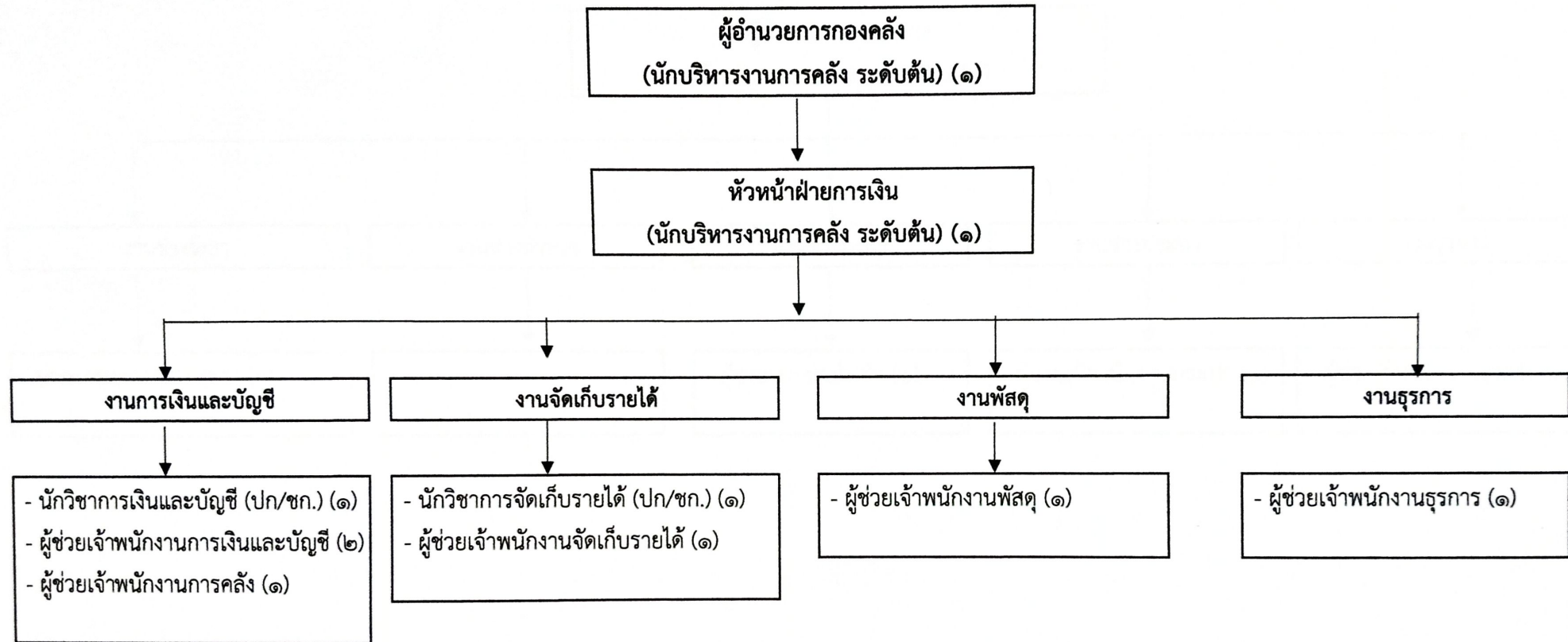


โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด



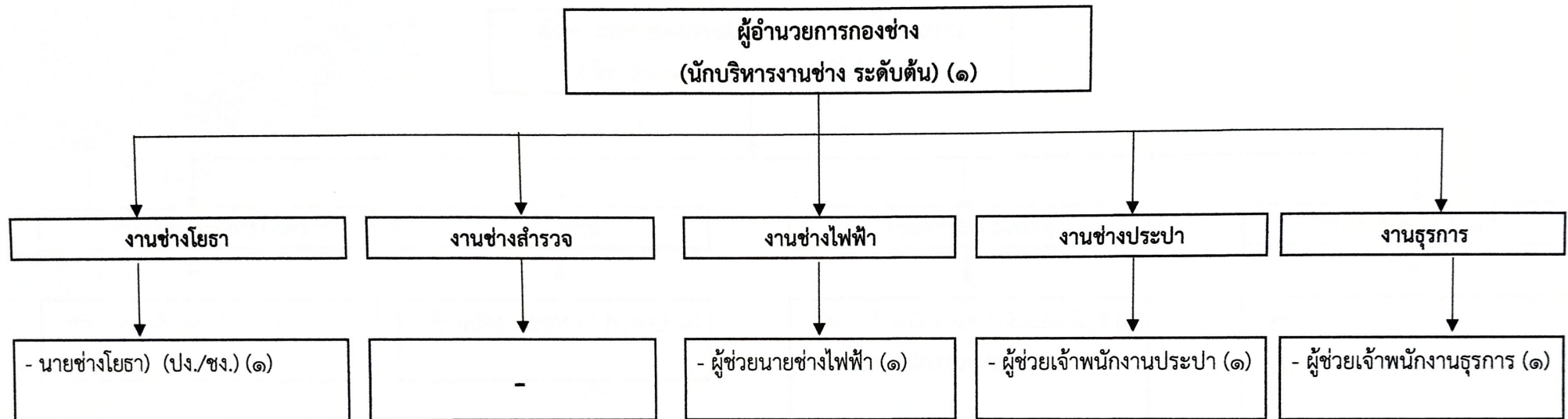
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	๑	-	-	๑๑	๑	๑๘

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



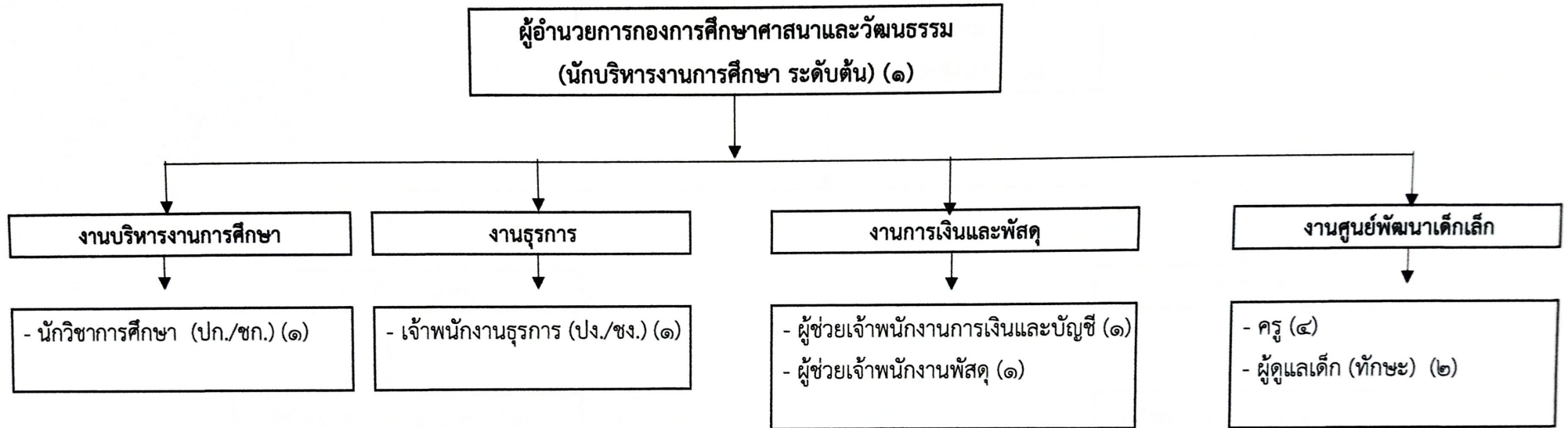
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๖	-	๑๐

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	๕

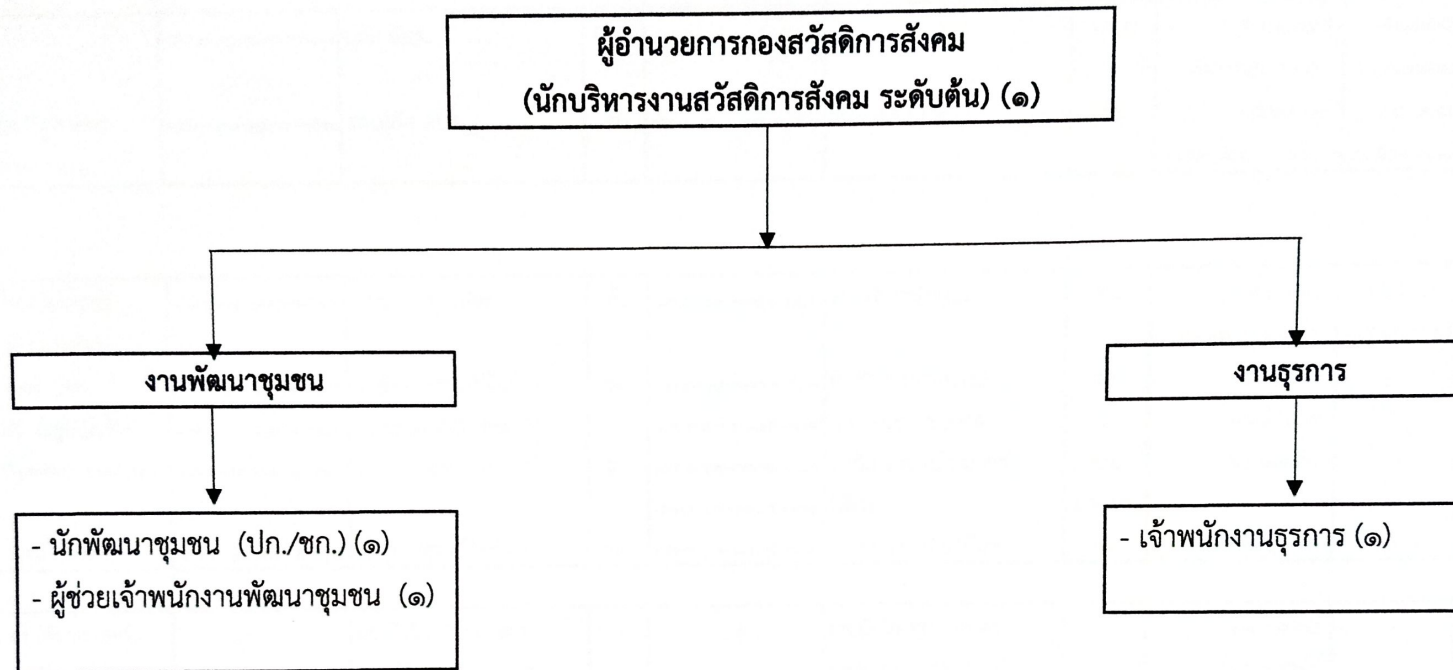
โครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๕

ระดับ	ครู			พนักงานจ้าง (ผู้ดูแลเด็ก)		รวม
	ยังไม่มีวิทยฐานะ	วิทยฐานะชำนาญการ	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	๑	-	๒	-	๖

โครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลกลาง อำเภอดุทรพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	- ว่าง -	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐X๑๒)	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง
๒	นางวิไลลักษณ์ คำคุณา	ป.โท (รัฐศาสตร์ - การปกครอง)	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๘๘,๑๖๐

สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล

๓	นางบุหลัน บุญสิทธิ์	ป.โท (รัฐศาสตร์ - การปกครอง)	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๔	น.ส.อุไรวรรณ ลาโพธิ์	ป.ตรี (ศน.บ.)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕	น.ส.รังสิต คำคำ	ป.ตรี (บัญชีบัณฑิต)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๙,๒๐๐	-	-	๑๘๙,๒๐๐
๖	นายสง่า ทิโย	ป.โท (รัฐศาสตรการปกครอง)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๗	-	-	-	-	-	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นายอนิชา แสนภูมิ	ปวส. (ไฟฟ้า)	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐

พนักงานจ้าง

๙	น.ส.นันทวัน หงส์มาแก้ว	ป.ตรี (สัตวศาสตร์)	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๑๖,๙๖๐	-	-	
๑๐	น.ส.อังคณา สมศรีวงศ์	ป.ตรี (ศน.บ.)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	
๑๑	นางอินทิรา เพ็งอารีย์	ป.โท (รัฐศาสตรการปกครอง)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๔๐๐	-	-	
๑๒	นางโสภภาพรรณ ปัญญา	ป.ตรี (ร.บ.)	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๑,๕๒๐	-	-	
๑๓	นายนิวัตร แก้วสารี	ปวช. (เครื่องกล)	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	
๑๔	นายสุนทร นงนวล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๕	นายอภิรักษ์ สิบเมืองชัย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๖	นายธนาภิจ มาตรา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๗	นายภาณุพงษ์ ทองแข็ง	ป.ตรี (ร.บ.)	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๘	นายฤทัย พิบูลย์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๙	นายสราวุธ ลีรัตนานนท์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๒๐	นายคมสันต์ แสนเลิศ	ม.๖	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๑	น.ส.ลดาวัลย์ เมาศิริ	ป.ตรี (บธ.บ.)	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง
๒๒	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	- ว่าง -	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ -
๒๓	น.ส.จิรารัตน์ นามโคตร	ป.ตรี (บัญชีบัณฑิต)	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๔	นางณัฐกานต์ ประโม	ป.ตรี (บัญชีบัณฑิต)	๔๗-๓-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
พนักงานจ้าง												
๒๕	น.ส.บุษบา พิบูลย์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๔,๖๔๐	-	-	
๒๖	นายสันติศักดิ์ นงนวล	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	
๒๗	น.ส.สุธิรัช บัญแสง	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	
๒๘	นางอรอนจณกรณ์ พิบูลย์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	๑๓๒,๔๘๐	-	-	
๒๙	น.ส.สรารัตน์ ลัมสุวรรณ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
๓๐	นางสุภักดิ์ สิกกลาง	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	๑๕๘,๗๖๐	-	-	
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๑	นายประจวบ โพธิ์งาม	ป.ตรี (เทคโนโลยี - อุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๒	นายสุวิทย์ ประโม	ป.ตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
พนักงานจ้าง												
๓๓	น.ส.ทับทิม คู่กระสังข์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๑,๕๒๐	-	-	
๓๔	นายเอกรินทร์ ภิรมย์ไทย	ป.ตรี (เทคโนโลยี- อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-	
๓๕	นายสุริยันต์ จันทิ	ปวส. (ช่างยนต์)	-	ผช.จพง.การประปา	-	-	ผช.จพง.การประปา	-	๑๔๙,๔๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๖	น.ส.ชุตินาถ งามมาก	ป.โท (ศษ.ม.)	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๓๗	น.ส.ภาณุรินทร์ พลแสน	ป.ตรี (ค.บ.วิทยาศาสตร์)	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๓๘	นายชาญชัย บุญชม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๓๙	นางดอกไม้ ปัญญา	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๐	นางยุวดี กมลสาร	ป.โท (ศษ.ม.)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๑	นางวรรณษา เดชศรี	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๒	นางรัตยา โพธิ์สภา	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๔๓	นางรัชดา ชันทวงค์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๔	น.ส.ดลหทัย เทียมสิงห์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๔๕	น.ส.ศิริพร แซ่มรัมย์	ป.ตรี (ศน.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๔๖	นางมิ่งพร ทิโย	ป.ตรี (ศน.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๗	นายเวชยันต์ สุรพงษ์พรหม	ป.ตรี (บัญชีบัณฑิต)	๔๗-๓-๑๑-๒๕๐๑-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการฯ	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๕๐๑-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการฯ	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๔๘	นายปรเมศวร์ คำมีภักดี	ป.ตรี (ศน.บ.)	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๔๙	นางจณิสตา สุริยพงศ์พรหม	ป.ตรี (ธ.บ.)	๔๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๘,๗๖๐	-	-	๑๕๘,๗๖๐
พนักงานจ้าง												
๕๐	นายสมศักดิ์ มิ่งอุดมทรัพย์	ป.ตรี (ศน.บ.)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกลางกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกลางต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกลางจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลกลาง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอันวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมตามหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ที่ รอ ๐๐๒๓.๔/ว ๓๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
เลขที่รับ 3047
วันที่ - 5 ต.ค. 2563
เวลา 09.00 น.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอจตุรพักตรพิมาน
ที่ว่าการอำเภอจตุรพักตรพิมาน
ถนนปัทมานนท์ รอ ๔๕๘๘๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๖๔
ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดแจ้งว่า องค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน ๑๒๖ แห่ง ขอความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อ ก.อบต.จังหวัด
ร้อยเอ็ด

ขอแจ้งว่า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔
กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล จำนวน ๑๒๖ แห่ง ดังนั้น จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ดำเนินการประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เสร็จแล้วรายงานผล
การดำเนินการให้จังหวัดทราบ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

for

(นายสมานภรา สุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โอน

นางสาว อ.อ.

ที่ ๒๒๒๒๒๒

(นางบุษกร บัญสิทธิ์)
หัวหน้าสำนักงานปลัด
๕ ต.๑, ๒๒

- ๒๕๖๔ ร.๑๐๓๓
๑๕๓๓๓๓

นางวิไลลักษณ์ คำคุณา

โทร./โทรสาร ๐ - ๔๓๔๕ - ๓๐๖๔
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

๑๓๓๓
๒๒

(นายพนมลักษณ์ อาจไธ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

๕ ต.๑๒

๕ 5 ต.ค. 2563



ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๙๖๙

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด ถนนเทวาภิบาล
รอ ๔๕๐๐๐

๙๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกแห่ง ยกเว้นอำเภอเมืองสรวง และเมยวดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๒๖ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอแจ้งว่า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔
กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน ๑๒๖ แห่ง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ดำเนินการ
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เสร็จแล้วรายงานผล
การดำเนินการให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระชัย แสนภูวา)

ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๙๑๐

บัญชีที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓
 องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภोजตุรพิกครพิมาน

โครงสร้างส่วนราชการ	โครงสร้างอัตรากำลัง				ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตาม ม.๓๕		
	อัตรามีผู้ครองตำแหน่ง				อัตราว่าง	๒๔	๒๕
	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พ.ตามภารกิจ	พ.ทั่วไป			
ปลัด					๑. ปลัด อบต.	๒๔.๖๓	๒๔.๒๒
รองปลัด					(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)		
๑. สำนักปลัด	๕	-	๑๑	๑	อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.กลาง		
๒. กองคลัง	๓	-	๖	-	๒ หัวหน้าฝ่ายการเงิน		
๓. กองช่าง	๒	-	๓	-	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)		
๔. กองการศึกษาฯ	๗	-	๔	-	อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.กลาง		
๕. กองสวัสดิการสังคม	๓	-	๑	-			
สำนักปลัด	ขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งนิติกร (ปก./ชก.)						
	ขอยุบเลิก ตำแหน่งคนงานทั่วไป						

๕๗

สำเนาฉบับ

ที่ รอ ๗๗๔๐๑/๗๑๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกลาง
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๘๐

๒๘

สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

อ้างถึง หนังสือว่าการอำเภอจตุรพักตรพิมาน ที่ รอ ๐๐๒๓.๘/ ว ๑๑๓๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

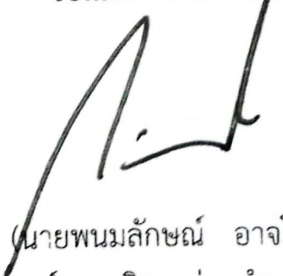
สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๒ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง อำเภอจตุรพักตรพิมานแจ้งว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วนั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกลางได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพนมลักษณ์ อางโต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกลาง

๒๘
๒๕๖๓

สำนักปลัด

โทร./โทรสาร ๐-๔๓๖๗-๐๒๑๗

ร่าง
พิมพ์/ทาน
๒๘-๘-๖๓
ตรวจ

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

28 ส.ก. 2563