

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก  
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก  
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอีกทั้งเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปแล้ว นั้น ซึ่งปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลใกล้ถึงร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก  
พฤษภาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
- โครงสร้างสำนักงานปลัด	๒๘
- โครงสร้างกองคลัง	๒๙
- โครงสร้างกองช่าง	๓๐
- โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๑
- โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๔. ประกาศคณะกรรมการจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก	๓๗

### เอกสารหมายเลข ๑ - ๗

#### ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนาบันทกักรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุม ก.อบต.จ.นครราชสีมา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕



๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ  
องค์การองค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง  
พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิกเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด  
ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ  
ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นสามารถปรับเปลี่ยนภารกิจได้ เพื่อไม่ให้กระทบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ  
และยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร  
งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก  
ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล  
นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก เพื่อให้การดำเนินการของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ  
ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น  
ครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการ  
วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง  
ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม  
ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สนองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ  
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น  
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด  
กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ  
รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ  
โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อหารกำหนด  
ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี  
ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางอย่างลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ จำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด กรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมี จุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวน ตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมี ความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถ มีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

△ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

△ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

△ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง



เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิกสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

### สภาพปัญหา

#### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- |  |       |   |           |
|--|-------|---|-----------|
| ๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ                 | จำนวน | - | ครัวเรือน |
| ๑.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ     | จำนวน | - | ครัวเรือน |
| ๑.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ             |       |   |           |
| ๑.๔ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม,ขาดความรู้,ขาดทักษะ |       |   |           |

#### ๒. ปัญหาด้านสังคม

- |  |       |   |           |
|--|-------|---|-----------|
| ๒.๑ ปัญหาด้านสิ่งเสพติด มีผู้ติดสุราและบุหรี   | จำนวน | - | ราย       |
| ๒.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓ - ๖๐ ปี) | จำนวน | - | ราย       |
| ๒.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน        | จำนวน | - | ครัวเรือน |

#### ๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ๓.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน มาตรฐาน
- ๓.๓ ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน
- ๓.๔ การมีไฟฟ้าใช้ไม่ถึงทั่วถึงเนื่องจากการขยายตัวของชุมชน
- ๓.๕ น้ำประปาขาดน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา

#### ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน

#### ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- |  |       |   |           |
|--|-------|---|-----------|
| ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน |       |   |           |
| ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ                    |       |   |           |
| ๕.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ                             | จำนวน | - | ครัวเรือน |
| ๕.๔ ประชาชนขาดความรู้ในการใช้ยาที่ถูกต้องเหมาะสม               | จำนวน | - | ครัวเรือน |

#### ๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาขาดงบประมาณ ไม่มีแหล่งการค้า การพาณิชย์เพื่อจัดเก็บรายได้
- ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน
- ๖.๕ ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ อบต.รวมถึงผู้ทำหน้าที่เป็นผู้แทน ประชาชน(บางราย)ยังขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

## ๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๒ ปัญหาการท่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

๘.๒ ปัญหาฝุ่นควันจากการเผาวัชพืชหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว

๘.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น จำนวน - ครั้วเรือน

## ๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

๙.๑ การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง  
ความต้องการของประชาชน

### ๑. ด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนให้มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว เช่นการส่งเสริมงานหัตถกรรมพื้นบ้าน, ส่งเสริม อบรมให้ความรู้ด้านทักษะในอาชีพนั้นๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าผลงาน

๑.๒ สนับสนุนกลุ่มกองทุนกั๊ยมเพื่อส่งเสริมอาชีพ(หมู่บ้านละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)

๑.๓ สนับสนุนกลุ่ม/ผู้ประกอบการอาชีพเพื่อส่งเสริมอาชีพ

### ๒. ด้านสังคม

๒.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน

๒.๒ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด

๒.๓ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรักบ้าน รักพวกพ้อง ช่วยสอดส่องดูแลบุคคลแปลกหน้าที่เข้าออกพื้นที่ โดยอาจร่วมกับตำรวจชุมชน หรือการจัดเวรยามภายในหมู่บ้าน

๒.๔ จัดให้มีกองทุนสวัสดิการผู้รับเบี้ยยังชีพ

### ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/ทางระบายน้ำเพิ่มเติม

๓.๒ ก่อสร้างถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน

๓.๓ ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน

๓.๔ ขยายเขตประปาและสร้างระบบกรองน้ำสะอาด

### ๔. ด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ทำการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช

๔.๒ จัดหาน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

### ๕. ด้านสาธารณสุข

๕.๑ ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ,สุขภาพอนามัย

๕.๒ จัดหาวัคซีนป้องกันโรคติดต่อและอื่นๆ

๕.๓ ออกข้อบังคับตำบลเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

## ๖. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
- ๖.๒ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง (ชูธงประชาธิปไตย)
- ๖.๓ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมของ อบต. และบทบาทหน้าที่ของสมาชิก อบต.
- ๖.๔ ให้บริการประชาชนเพิ่มในเวลาพักเที่ยงและวันหยุดราชการ (ทุกวันเสาร์)
- ๖.๕ ให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพถึงบ้าน

## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ให้การสนับสนุน/มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๗.๒ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะและทำความสะอาดบ้านเรือนให้ถูกสุขลักษณะตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข

ทั้งนี้ ต้องระบุนายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการ วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การยกตัวอย่างข้างบนเป็นบางหัวข้อที่สามารถที่จะนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือปรับแก้ เพิ่มเติมให้เหมาะสมที่สุดกับสภาพพื้นที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิกนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลลุดจิกคือ “ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจ ยึดหลักธรรมาภิบาล” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลลุดจิกเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลลุดจิก ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานและมีระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ประชาชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน และการเกษตรอินทรีย์ สามารถเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- ประชาชนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านการสาธารณสุข การศึกษา กีฬาและและการท่องเที่ยว ให้มีสุขภาพที่ดี มีคุณภาพและศักยภาพ นำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็งและน่าอยู่
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่กับชุมชนสืบไป
- ประชาชนได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความสงบเรียบร้อย มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และชุมชนมีความเข้มแข็งปลอดภัยเสถียร

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ชุมชนมีการกำจัด คัดแยกขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารราชการแบบบูรณาการ ตามหลักธรรมาภิบาล

- ส่งเสริม สนับสนุนประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพ
  - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้และมีเทคโนโลยีเพียงพอในการพัฒนาองค์กรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
  - มีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- เมื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและ ปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

### การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการศึกษาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู / ผดต - คนงาน
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต., - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักจัดการงานทั่วไป - นายช่างโยธา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การกำจัด คัดแยกขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารราชการแบบบูรณาการ ตามหลักธรรมาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจुแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมดำเนินงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
	- บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้และมีเทคโนโลยีเพียงพอในการพัฒนาองค์กร เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. บุคลากรส่วนใหญ่รับผิดชอบงานหลายหน้าที่ บางครั้งอาจเกิดข้อผิดพลาดได้</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. งบประมาณในการจ้างบุคลากรมีจำกัด</li> </ol>
---	--

<p><b>โอกาส</b> O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p><b>ข้อจำกัด</b> T</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p>
--	--

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และรวบรวมกฎหมาย อื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะ เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลถูกจัดจิก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))



**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุด จึงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

## ภารกิจหลัก

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การพัฒนารายได้
๘. การส่งเสริมการเกษตร
๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

### ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก มีภารกิจและมีปริมาณงานที่ลดลงจากเดิม และมีความภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูง ใกล้เคียงร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาวะค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิกได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## ๘.๑ โครงสร้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่ควรกำหนด จำนวน ๕ ส่วน/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

โครงสร้างที่ต้องกำหนด ส่วนราชการที่มีอยู่ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานกฎหมายและคดี
- (๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๕) งานสังคมสงเคราะห์
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) งานส่งเสริมด้านการเกษตร

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การ ก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน แผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๓) งานประสานสาธารณูปโภค
- (๔) งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การดำเนินงานให้เป็นไป ตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัด ให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครอง ผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- (๓) งานรักษาความสะอาด
- (๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม
- (๕) งานควบคุมโรค
- (๖) งานอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานทาง การศึกษาเกี่ยวกับ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและ ประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งาน กีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา การ จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษา ไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการ เล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) งานกิจการโรงเรียน

## โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเดิมเปรียบเทียบกับส่วนราชการใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑.สำนักงานปลัด</b>	<b>๑.สำนักงานปลัด</b>	
<b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b>	<b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b>	
-งานสารบรรณ	-งานสารบรรณ	
-งานธุรการ	-งานธุรการ	
-งานบริหารงานบุคคล	-งานบริหารงานบุคคล	
-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
-งานตรวจสอบภายใน	-งานตรวจสอบภายใน	
-งานกิจการสภา	-งานกิจการสภา	
-งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	-งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	
<b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b>	<b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b>	
-งานนโยบายและแผน	-งานนโยบายและแผนพัฒนา	
-งานวิชาการ	-งานวิชาการ	
-งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	
-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ	
<b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b>	<b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b>	
- งานกฎหมายและนิติกรรม	- งานกฎหมายและนิติกรรม	
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	
-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
-งานระเบียบการคลัง	-งานระเบียบการคลัง	
-งานข้อบัญญัติ อบต.	-งานข้อบัญญัติ อบต.	
<b>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>	<b>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>	
-งานสวัสดิการสังคม	-งานสวัสดิการสังคม	
-งานพัฒนาชุมชน	-งานพัฒนาชุมชน	
-งานจัดระเบียบชุมชน	-งานจัดระเบียบชุมชน	
<b>๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์</b>	<b>๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์</b>	
งานส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ คนชรา	งานส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ คนชรา	
ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	
-งานส่งเสริมสวัสดิการผู้ยากไร้	-งานส่งเสริมสวัสดิการผู้ยากไร้	
<b>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	<b>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	
-งานอำนวยความสะดวก	-งานอำนวยความสะดวก	
-งานป้องกัน	-งานป้องกัน	
-งานช่วยเหลือฟื้นฟู	-งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
-งานกู้ภัย	-งานกู้ภัย	

โครงการสนับสนุนบัณฑิตวิทยาลัย	โครงสร้างคณาจารย์	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด (ต่อ)</b>	<b>๑. สำนักปลัด (ต่อ)</b>	
<b>๑.๗ งานส่งเสริมด้านการเกษตร</b>	<b>๑.๗ งานส่งเสริมด้านการเกษตร</b>	
-งานวิชาการและส่งเสริมการเกษตร	-งานวิชาการและส่งเสริมการเกษตร	
-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	
-งานแหล่งน้ำทางการเกษตร	-งานแหล่งน้ำทางการเกษตร	
-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
<b>๒ . กองคลัง</b>	<b>๒ . กองคลัง</b>	
<b>๒.๑ งานการเงิน</b>	<b>๒.๑ งานการเงิน</b>	
-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย	-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย	
-งานเก็บรักษาเงิน	-งานเก็บรักษาเงิน	
<b>๒.๒ งานบัญชี</b>	<b>๒.๒ งานบัญชี</b>	
-งานการบัญชี	-งานการบัญชี	
-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	
-งานงบการเงินและงบทดลอง	-งานงบการเงินและงบทดลอง	
-งานแสดงฐานะทางการเงิน	-งานแสดงฐานะทางการเงิน	
<b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>	<b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>	
-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
-งานพัฒนารายได้	-งานพัฒนารายได้	
-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
<b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>	<b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>	
-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
-งานพัสดุ	-งานพัสดุ	
-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ยานพาหนะ	-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ยานพาหนะ	
<b>๓ . กองช่าง</b>	<b>๓ . กองช่าง</b>	
<b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b>	<b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b>	
-งานก่อสร้างและบูรณะถนน	-งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
-งานก่อสร้างบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ	-งานก่อสร้างบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ	
-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	
-งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	-งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	

แผนอัตรากำลังปี	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. กองช่าง (ต่อ)</b>	<b>๑. กองช่าง (ต่อ)</b>	
๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>	๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>	
-งานวิศวกรรม	-งานวิศวกรรม	
-งานประเมินราคา	-งานประเมินราคา	
-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
-งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	-งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	
-งานออกแบบ	-งานออกแบบ	
๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>	๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>	
-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	
-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	
-งานระบายน้ำ	-งานระบายน้ำ	
-งานระบายน้ำ	-งานระบายน้ำ	
๓.๔ <u>งานผังเมือง</u>	๓.๔ <u>งานผังเมือง</u>	
-งานสำรวจและแผนที่	-งานสำรวจและแผนที่	
-งานวางผังพัฒนาเมือง	-งานวางผังพัฒนาเมือง	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>	๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>	
-งานสุขาภิบาลทั่วไป	-งานสุขาภิบาลทั่วไป	
-งานสุขาภิบาลโรงงาน	-งานสุขาภิบาลโรงงาน	
-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
-งานอาชีวอนามัย	-งานอาชีวอนามัย	
๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>	๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>	
-งานอนามัยชุมชน	-งานอนามัยชุมชน	
-งานสาธารณสุขมูลฐาน	-งานสาธารณสุขมูลฐาน	
-งานสุขศึกษา	-งานสุขศึกษา	
-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	
-งานป้องกันยาเสพติด	-งานป้องกันยาเสพติด	
๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u>	๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u>	
-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	
-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	
-งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	-งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงการความมั่นคงภายในจังหวัด	โครงการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
<b>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b>	
-งานส่งเสริมและเผยแพร่	-งานส่งเสริมและเผยแพร่	
-งานควบคุมมลพิษ	-งานควบคุมมลพิษ	
-งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	-งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	
-งานติดตามตรวจสอบ	-งานติดตามตรวจสอบ	
<b>๔.๕ งานควบคุมโรค</b>	<b>๔.๕ งานควบคุมโรค</b>	
-งานเฝ้าระวัง	-งานเฝ้าระวัง	
-งานระบาดวิทยา	-งานระบาดวิทยา	
-งานโรคติดต่อและสัตว์โรค	-งานโรคติดต่อและสัตว์โรค	
-งานโรคเอดส์	-งานโรคเอดส์	
<b>๔.๖ งานอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสีน้ำจืด</b>	<b>๔.๖ งานอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสีน้ำจืด</b>	
-งานอนุรักษ์รักษาสีน้ำจืด	-งานอนุรักษ์รักษาสีน้ำจืด	
-งานอนุรักษ์ธรรมชาติ	-งานอนุรักษ์ธรรมชาติ	
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	อยู่ระหว่าง
<b>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</b>	<b>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</b>	รอดัดโอน
-งานแผนและวิชาการ	-งานแผนและวิชาการ	กรณีอยู่
-การศึกษาปฐมวัย	-การศึกษาปฐมวัย	ส่วนราชการ
-งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	กองการศึกษาฯ
<b>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
-งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา	-งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา	
-งานกิจการศาสนา	-งานกิจการศาสนา	
-งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	-งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	
-งานกิจการเด็กและเยาวชน	-งานกิจการเด็กและเยาวชน	
-งานกีฬาและนันทนาการ	-งานกีฬาและนันทนาการ	
<b>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</b>	<b>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</b>	
-งานจัดการศึกษา	-งานจัดการศึกษา	
-งานพลศึกษา	-งานพลศึกษา	
-งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล	-งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล	
-งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา	-งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา	
-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๒)
<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	ยุบเลิก
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง / ระดับ	ชื่อ - นามสกุล		หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	นายอภิภูศักดิ์	มีธนามันต์	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	นางกัลญา	อุ้นบรรเทิง	
๓	<b>สำนักปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	นางสาวณัชชา	เฉลิมกิตติกุล	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ว่าง		
๕	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	นายศาดราวุธ	พินิจ	
๖	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	ว่าที่ร้อยตรีอวิภักษ์	กุลดิษขณฉัตร	
๗	นักพัฒนาชุมชน ชก.	นายสุรชัย	เทียนงูเหลือม	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	<b>นางสาวปิ่นแก้ว</b>	อบมาσύ	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๙	คนงาน	นายพิจิตร	เปียสูงเนิน	
๑๐	คนงาน	ว่าง		
๑๑	คนงาน	ว่าง		

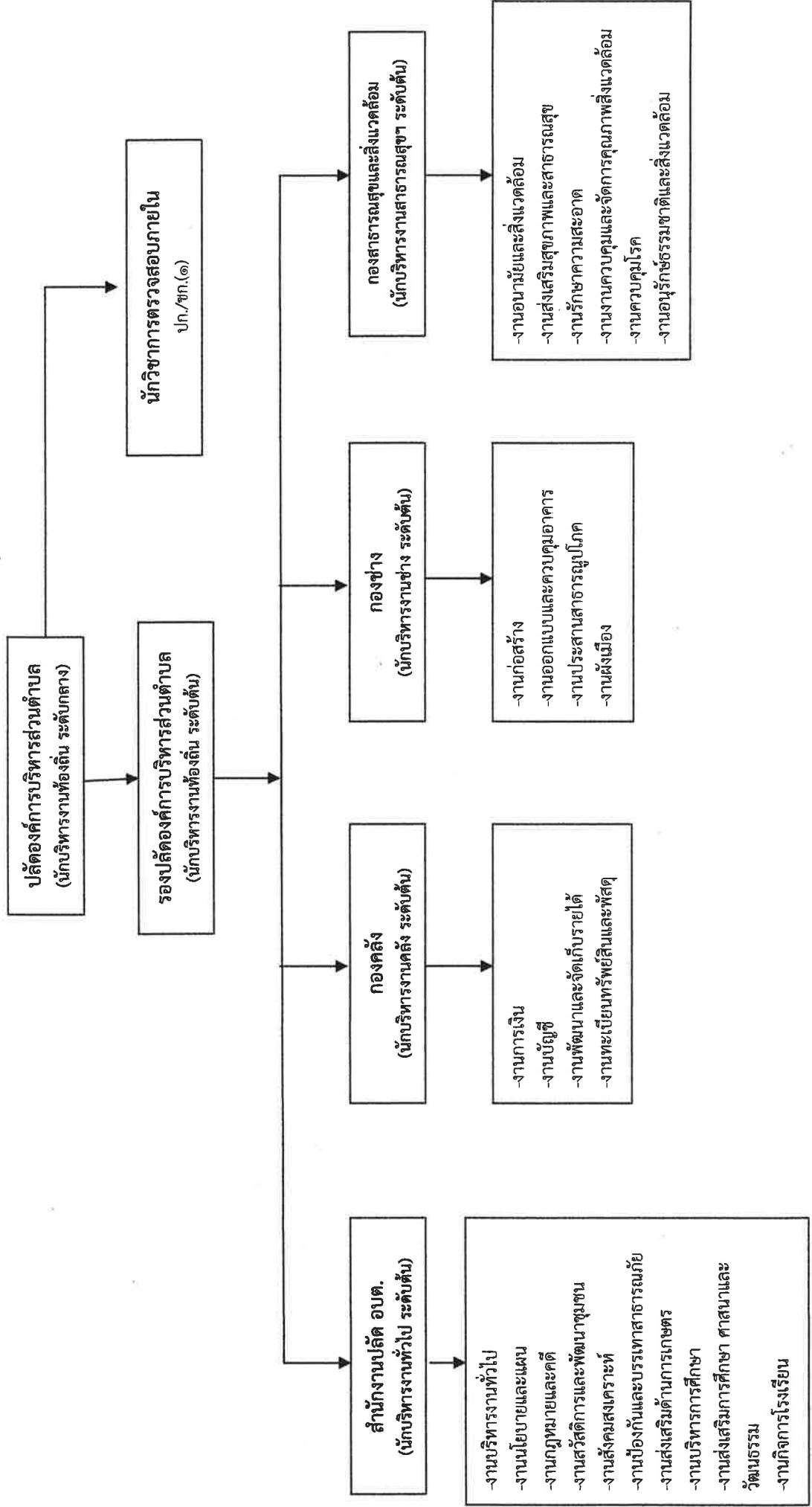
๑๒	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	นางรินทร์ประวีร์	บริบูรณ์	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	นางสาวพัทธนันต์	ดุสิตเปี่ยมศิริ	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	ว่าง		
๑๕	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	นางสาวรภัชดา	ภัทรยิ่งกำแหง	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	นางพรพรรณนิษา	ดลอ่วมสันเทียะ	
๑๗	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ว่าง		
๑๘	นายช่างโยธาชำนาญงาน	นายเรืองรงค์	เทียนชัยแสง	
๑๙	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	ว่าง		
๒๐	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	ว่าง		
๒๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	นางสาวภัทวดีชญ์	แซ่เอา	
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	นางสาวปัทมา	กฤษสุวรรณ	
๒๓	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ผู้ดูแลเด็ก	นางสาวอัญชลี	พระจะโป๊ะ	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	นางรัฐริญา	พาทยโกศล	
๒๕	คนงาน	นางนงลักษณ์	พลจันทิก	
๒๖	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	นางสาวเจนจิรา	เขี้ยวอ่อน	
๒๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	ว่าง		
๒๘	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	นางดวงใจ	ลวดลาย	
๒๙	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	นางสาวชมพูนุช	กิตติเสรีบุตร	



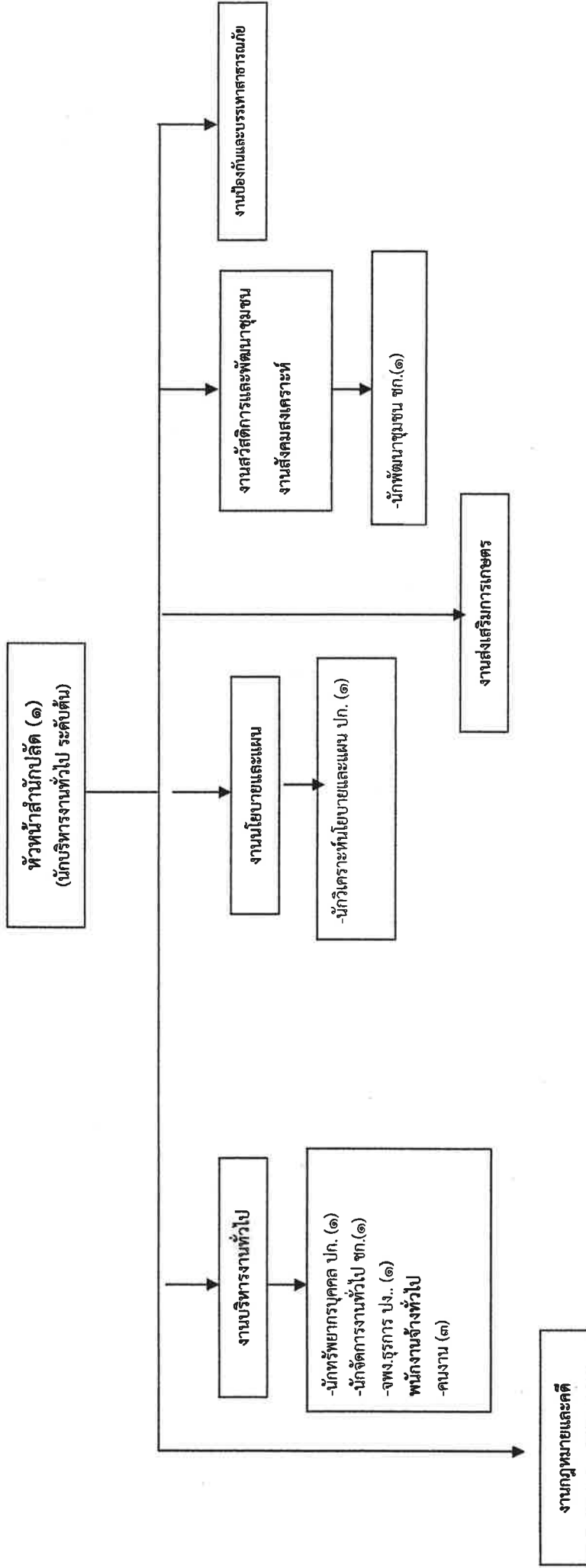


แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

### กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅจิก ประเภทสามัญ



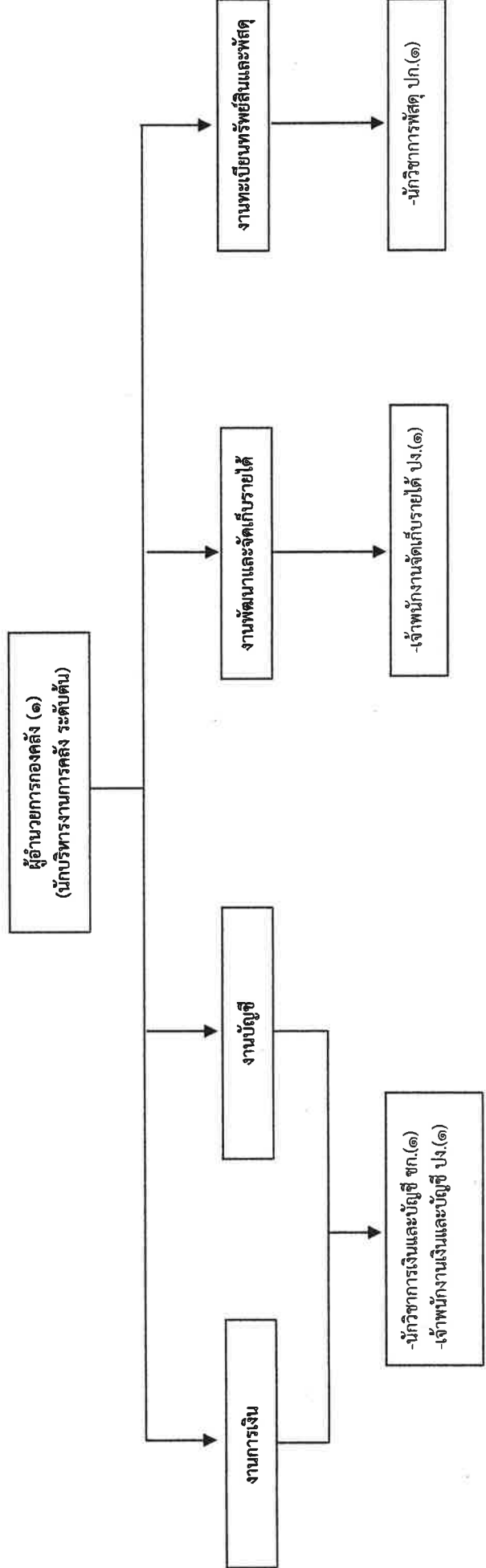
### โครงสร้างสำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	๑	-	-	-	๓	๕

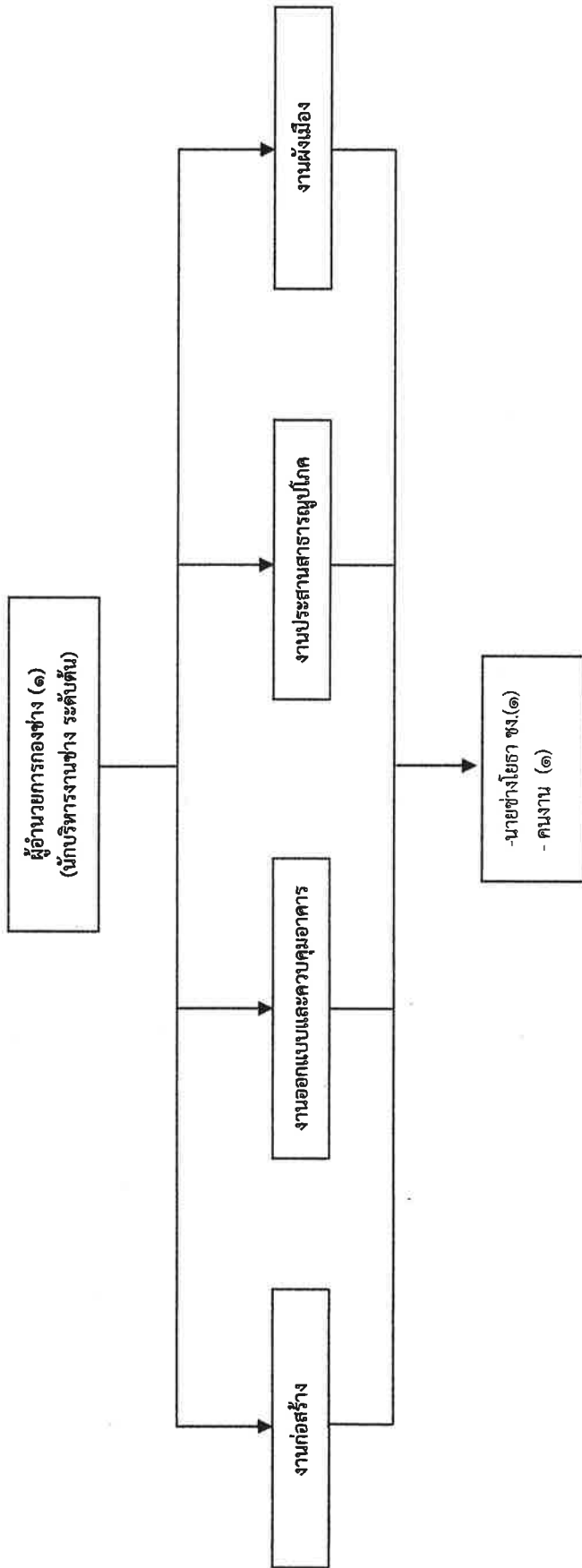


### โครงสร้างกองคลัง



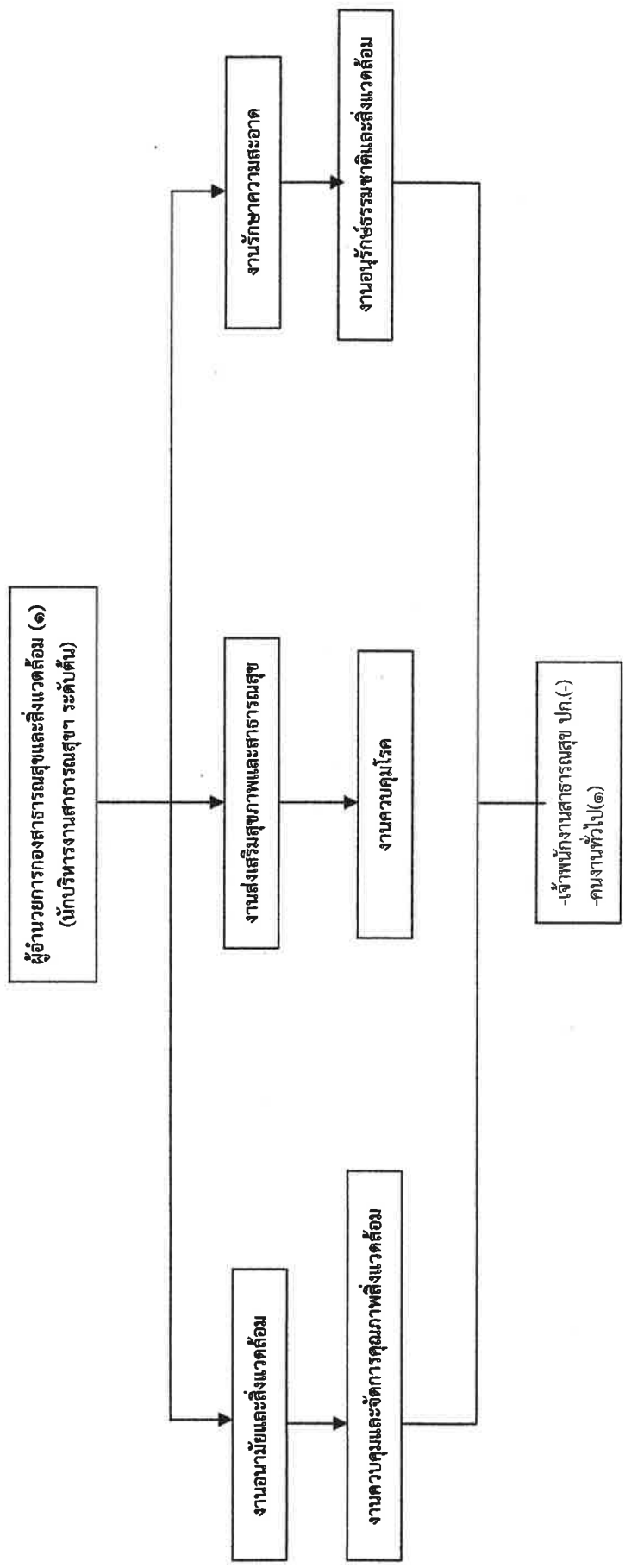
ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ		อาวุโส	ประจำ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	-	-	-	๕

### โครงสร้างกองช่าง



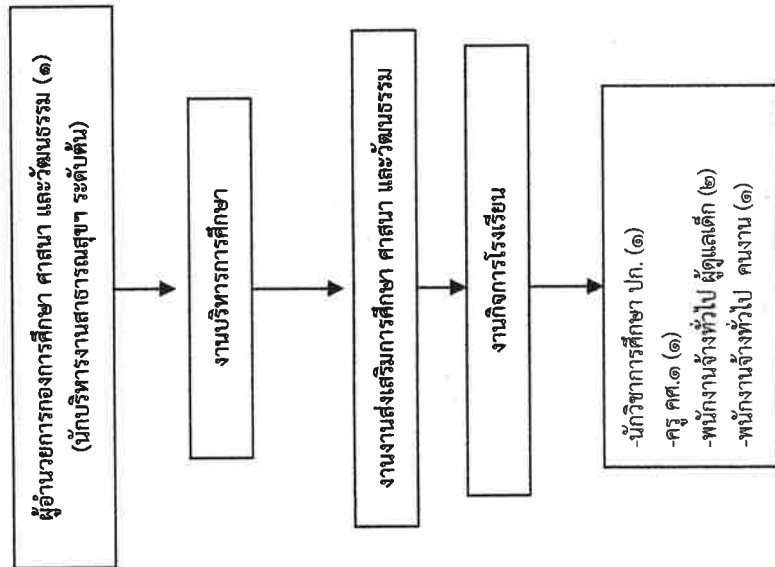
ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ		ปฏิบัติงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓

### โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			ตุ๊กจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญ	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓

### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๓	๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๒	นางรินทรประวีร์ บริบูรณ์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐	
๑๓	นางสาวพรธิรัตน์ ดุสิตเปี่ยมศิริ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐	
๑๔	นางสาวรัชดา ภัทรยิ่งกำแหง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐	
๑๕	-	-	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
๑๖	นางพนนิษา อ่วมสันเทียะ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐	
๑๗	นายยุทธชัย แสนสุข	ปริญญาโท การบริหารงานก่อสร้าง	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐	
๑๘	นายเรณูรงค์ เทียนชัยแสง	ปริญญาตรี วิทยา ศาสตร์บัณฑิต	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐	
๑๙	นางสาวกริยา ภูมิสุนเนิน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คณงาน	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๐	นางสาวเจนจิรา เจียวอ่อน	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการสาธารณสุข	ต้น	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการสาธารณสุข	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๖,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐	
๒๑	-	-	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๐-๓๐-๑๕-๒๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ + ๕๐,๐๗๕) / ๓ X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
๒๒	นางดวงใจ กวดลาย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คณงาน	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ/เงิน	ค่าตอบแทน	
๒๓		-	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ( (๓๙,๕๓๐ + ๕๐.๓๗๐ ) / ๒ ) X ๑๒ )	-	-	-	๓๕๓,๖๐๐
๒๔	นางสาวกัญญาณี แซ่เอ็ง	ปริญญาโท รัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ( (๓๙,๕๓๐ + ๕๕,๕๕๐ ) / ๒ ) X ๑๒ )	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๕	นางสาวอัญลี พระจะเป๊ะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	นางรัฐริญา พาทย์โกศล	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	นางนงลักษณ์ พลจันทร์	ม.๓	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๘,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	-	
๒๘	นางสาวปัทมา กฤษสุวรรณ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์ บัณฑิต	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางสาวชมพูนุช กิตติเสรีบุตร	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตร์บัณฑิต	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ( ๒๙,๖๑๐ X ๑๒ )	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจึงเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุด ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุด

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



# ภาคผนวก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม ๙๗๗๐๑/..... วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

### เรื่องเดิม

ตามที่จังหวัดนครราชสีมา กำหนดประชุมคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

### ข้อเท็จจริง

เนื่องจากกองคลัง อบต.กุดจิก มีความประสงค์ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ดังนี้ กำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง

#### กำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

#### ยุบเลิก/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

มีความจำเป็นจะยุบตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ปรับเกลี่ยตำแหน่งใหม่เป็น เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากเกินไป

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล            | เป็นประธาน          |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล           | เป็นกรรมการ         |
| ๓. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ         |
| ๔. พนักงานส่วนตำบล                     | เลขานุการคณะกรรมการ |

กรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

/ชื่อระเบียบกฎหมาย...

**ข้อระเบียบกฎหมาย**

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

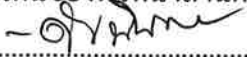
**ข้อพิจารณา**

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณา ดำเนินการ แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**ข้อเสนอ**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งและหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



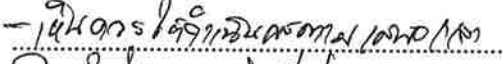
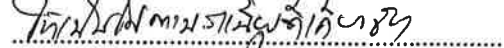
  
(นายสุรัชย์ เทียนนงเหลื่อม)

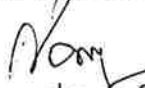
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

  
(นายศาดราวุธ พินิจ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของรองปลัด/ปลัด อบต.

  
(นางกัลญา อุ้นบรรเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

ความเห็นของนายก อบต.


  
(นายวิธวุฒิ ตลาดสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม ๔๗๗๐๑/.....

วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

### ๑.เรื่องเดิม

ตามที่จังหวัดนครราชสีมา กำหนดประชุมคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

### ๒.ข้อเท็จจริง

๒.๑ เนื่องจากกองคลัง อบต.กุดจิก มีความประสงค์ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ดังนี้ กำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง

#### กำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
ยุบเลิก/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

มีความจำเป็นจะยุบตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ปรับเกลี่ยตำแหน่งใหม่เป็น เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากเกินไป

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |                                       |                   |
|---------------------------------------|-------------------|
| ๑.นายกองค้การบริหารส่วนตำบล           | เป็นประธาน        |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล           | เป็นคณะทำงาน      |
| ๓.ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน      |
| ๔.พนักงานส่วนตำบล                     | เลขานุการคณะทำงาน |

๒.๑.๒ กรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

๔. ข้อพิจารณา

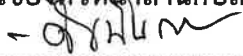
เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณา ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๕. ข้อเสนอ

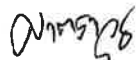
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งและหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด




(นายสุรัชย์ เทียนงูเหล็ก)

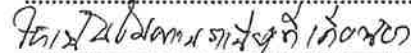
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

  
(นายศาดราวุธ พิณีจ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของรองปลัด/ปลัด อบต.

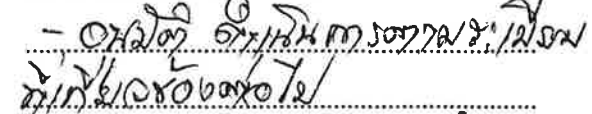




(นางกัลญา อุंबरเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง

ความเห็นของนายก อบต.



(นายวิธวุฒิ คลาดสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

ที่ ๓๕๒/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ด้วยอบต.กุดจิก มีความประสงค์ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก จึงจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิกมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ดังนี้

- |                               |         |  |          |
|-------------------------------|---------|--|----------|
| ๑.๑ นายวิฑูฒิ คลาดสูงเนิน     | ตำแหน่ง | นายก อบต. ประชาน                                   |          |
| ๑.๒ นางกัลญา อุ๋นบรรเทิง      | ตำแหน่ง | รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ปลัด อบต. คณะทำงาน      |          |
| ๑.๓ นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง                                 | คณะทำงาน |
| ๑.๔ นางสาวเจนจิรา เขียวอ่อน   | ตำแหน่ง | ผอ.กองสาธารณสุขฯ                                   | คณะทำงาน |
| ๑.๕ นายเริงณรงค์ เทียนชัยแสง  | ตำแหน่ง | นายช่างโยธาฯ รักษาาราชการแทน<br>ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| ๑.๖ นายสุรชัย เทียนสูงเหลืออม | ตำแหน่ง | นักพัฒนาชุมชน รักษาาราชการแทน<br>หัวหน้าสำนักปลัด  | คณะทำงาน |
| ๑.๗ นายศาดราวุธ พินิจ         | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะกรรมการ               |          |

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวิฑูฒิ คลาดสูงเนิน)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ นม ๙๗๗๐๑/-

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เรียน กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ที่ ๓๕๒/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ตั้งนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการวางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก และขอให้กรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการ และรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

  
(นายวีรวิทย์ คลาดสูงเนิน)  
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม  
กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ สั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ที่ ๓๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ดังนี้

- |                               |         |   |          |
|-------------------------------|---------|---|----------|
| ๑.๑ นายวิฑูฒิ คลาดสูงเนิน     | ตำแหน่ง | นายก อบต. ประธาน                              |          |
| ๑.๒ นางกัลญา อุ่นบรรเทิง      | ตำแหน่ง | รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ปลัด อบต. คณะทำงาน |          |
| ๑.๓ นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง                            | คณะทำงาน |
| ๑.๔ นางสาวเจนจิรา เขียวอ่อน   | ตำแหน่ง | ผอ.กองสาธารณสุข                               | คณะทำงาน |
| ๑.๕ นายเรณณรงค์ เทียนชัยแสง   | ตำแหน่ง | นายช่างโยธาฯ รักษาราชการแทน                   |          |
|                               |         | ผู้อำนวยการกองช่าง                            | คณะทำงาน |
| ๑.๖ นายสุรชัย เทียนสูงเหลืออม | ตำแหน่ง | นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน                  |          |
|                               |         | หัวหน้าสำนักปลัด                              | คณะทำงาน |

๑.๗ นายศาดราวุธ พิณิจ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๘ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก

ที่ นม ๙๗๗๐๒/-

วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ผ่านฝ่ายเลขานุการกรรมการ)

ตามหนังสือเชิญร่วมประชุมกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก จัดส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขานุการเพื่อใช้ประกอบในการประชุมกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลุดจิก ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์)

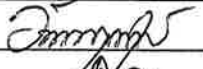


ผู้อำนวยการกองคลัง

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุฉินท

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวัชรุฒิ คลาดสูงเนิน	ประธาน	
๒	นางกัลญา อุ่นบรรเทิง	คณะกรรมการ	
๓	นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวเจนจิรา เขียวอ่อน	คณะกรรมการ	
๕	นายเรืองรงค์ เทียนชัยแสง	คณะกรรมการ	
๖	นายสุรชัย เทียนงูเหลือม	คณะกรรมการ	
๗	นายศัตรารุช พิณีจ	เลขานุการคณะกรรมการ	

รายงานการประชุม  
กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิฑูฒิ คลาดสูงเนิน	ประธาน	
๒	นางกัลญา อุ่นบรรเทิง	คณะทำงาน	
๓	นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์	คณะทำงาน	
๔	นางสาวเจนจิรา เขียวอ่อน	คณะทำงาน	
๕	นายเริงณรงค์ เทียนชัยแสง	คณะทำงาน	
๖	นายสุรชัย เทียนสูงเหลืออม	คณะทำงาน	
๗	นายศาดราวุธ พิณีจ	เลขานุการคณะทำงาน	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ที่ /๒๕๖๕ ลงวันที่ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้ง  
กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

- ๑.๑ นายวิฑูฒิ คลาดสูงเนิน ตำแหน่ง นายก อบต. ประธาน
- ๑.๒ นางกัลญา อุ่นบรรเทิง ตำแหน่ง รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ปลัด อบต. คณะทำงาน
- ๑.๓ นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง คณะทำงาน
- ๑.๔ นางสาวเจนจิรา เขียวอ่อน ตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุขฯ คณะทำงาน
- ๑.๕ นายเริงณรงค์ เทียนชัยแสง ตำแหน่ง นายช่างโยธาฯรักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองช่าง คณะทำงาน
- ๑.๖ นายสุรชัย เทียนสูงเหลืออม ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนรักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด คณะทำงาน
- ๑.๗ นายศาดราวุธ พิณีจ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะกรรมการ

โดยกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ  
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ  
ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วน  
ตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และ  
การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผน อัตรากำลังขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ทั้งนี้ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕  
กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมาย  
กำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

/ ระเบียบวาระที่ ๔ ...

#### ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ประธาน** - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย
- เลขาฯ** - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานในแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครับ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ครับ เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยครับ ปัจจุบันการคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๓๔.๓๔ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยครับ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดั่งนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับแก้ย้อัตราดังรายละเอียดที่แจกให้คะ
- ประธาน** - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลักเชิญเลยครับ
- สำนักปลัด** - สำนักปลัด ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเช่นกันคะ เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว
- กองคลัง** - กองคลัง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเช่นกันคะ เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว แต่จะขอยุบตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.ชก. ปลับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ เป็นเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.ชง. เพื่อให้ภาระค่าใช้จ่ายลดลง และรองรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม
- กองช่าง** - มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๒ อัตรာ และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรာ ดังนี้ กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งว่างคือ ผู้อำนวยการกองช่าง ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลดตอนนี้ ยังไม่มี คงต้องฝากงานบุคคล ไว้
- กองการศึกษา** - ส่วนการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๖ อัตรာ โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตราร และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตราร ดังนี้ - ในส่วนของการต้องการกำลังคน ในกองการศึกษา ตอนนี้ ยังไม่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ว่าง ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ตอนนี้รับโอนมาแล้ว ส่วนพนักงานจ้างตำแหน่งครบ
- กองสาธารณสุข** - ในส่วนของการสาธารณสุข เรานั้นอัตรากำลังปัจจุบัน มีดังนี้ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตราร และมีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรารคือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งจะขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมต่อไปในอนาคตอันใกล้นี้ ส่วนตำแหน่งอื่นไม่มีกำหนดเพิ่มเติมหรือยุบเลิกคะ

ประธาน

- เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ปลัด อบต.

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่ เลขานำมาให้ดู ในความคิดของดิฉัน ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอา หลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตาม ตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติม ยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการ ในข้อ ๑๒ ผมเห็น ควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ข้าราชการด้วยครับ

ประธาน

- ผมว่าก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มี ข้อมูลอย่างไรบ้าง

ปลัด อบต.

- ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะคะ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.กุดจิก

ตามแผนพัฒนาของ อบต.กุดจิก กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้คะ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารราชการแบบบูรณาการ ตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานและมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่  
ได้

มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ประชาชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน และ การเกษตรอินทรีย์ สามารถเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

- เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเอง ได้อย่างยั่งยืน

- ประชาชนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านการสาธารณสุข การศึกษา กีฬาและ นันทนาการ และการท่องเที่ยว ให้มีสุขภาพที่ดี มีคุณภาพและศักยภาพ นำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็งและ น่าอยู่

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้คง อยู่คู่กับชุมชนสืบไป

- ประชาชนได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความสงบเรียบร้อย มีความ มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และชุมชนมีความเข้มแข็งปลอดภัยเสถียร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ชุมชนมีการกำจัด คัดแยกขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่

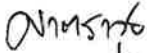
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารราชการแบบบูรณาการ ตามหลักธรรมาภิบาล

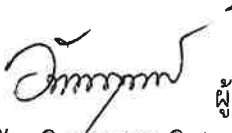
มติที่ประชุม - ส่งเสริม สนับสนุนประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพ๙. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้และมีเทคโนโลยีเพียงพอในการพัฒนาองค์กร เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๑๐. มีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก ก็เป็นอย่างที่คิดฉันได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วยคะ

เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ โดยยุบเลิก นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.ชก. ปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่เป็น เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ส่วนกองอื่นๆคงตำแหน่ง ไม่ลดและไม่เพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม  
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จตรายงานการประชุม  
(นายศัตรารัฐ พินิจ)  
เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายวัฑฒติ คลาดสูงเนิน)  
ประธานคณะทำงาน



ที่ นม ๔๗๗๐๑/ว ๕๕๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก  
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๓๘๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๓๖ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บัญชีสรุปข้อมูลในการขออนุมัติปรับปรุงแผนฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เอกสารหมายเลข ๑ - ๖	จำนวน ๑ ชุด
	๓. บัญชีแสดงการคำนวณค่างานและจำนวนอัตรากำลัง	จำนวน ๑ ชุด
	๔. โครงสร้างกองคลัง	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่าจังหวัดนครราชสีมา กำหนดประชุมคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบนั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก มีความประสงค์ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ดังนี้

กำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
ยุบเลิก/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

จึงขอส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (ปรับเกลี่ยตำแหน่ง) / ยุบเลิก (ปรับเกลี่ยตำแหน่ง) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวัชรวิทย์ คล้ายสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

สำนักปลัด อบต.

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐๔๔-๒๓๕ ๒๔๕, ๐๔๕-๒๓๑ ๑๓๗๘

# สำเนาฉบับ



ที่ นม ๘๗๗๐๑/๖๕๕๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก  
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๓๘๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เรียน นายอำเภอสูงเนิน

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นม ๐๐๒๓.๒/๖๖๓๖ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บัญชีสรุปข้อมูลในการขออนุมัติปรับปรุงแผนฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เอกสารหมายเลข ๑ - ๖	จำนวน ๑ ชุด
	๓. บัญชีแสดงการคำนวณค่างานและจำนวนอัตรากำลัง	จำนวน ๑ ชุด
	๔. โครงสร้างองค์กร	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่าจังหวัดนครราชสีมา กำหนดประชุมคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบนั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก มีความประสงค์ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ดังนี้

## กำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

## ยุบเลิก/ปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

จึงขอส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (ปรับเกลี้ยตำแหน่ง)/ยุบเลิก (ปรับเกลี้ยตำแหน่ง) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรุฒิ คุตาดสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

สำนักปลัด อบต.

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐๔๔-๒๓๕ ๒๕๕, ๐๔๕-๒๓๑ ๑๓๗๘

ปลัดฯ.....

รองปลัดฯ.....

หัวหน้ากอง.....

หัวหน้าฝ่าย.....

เจ้าหน้าที่.....

พิมพ์/.....



ที่	อ.บ.ท./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งบ ๒๕๖๖	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับแก้ตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับแก้ตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง	การค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.อบต.จ.นม.	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๑	อ.บ.ท.กุฉินทน์ อ.สูงเนิน	๒๑	๒๑	-๑/+๑	พนักงานส่วนตำบล - มีกีฬากิจการจัดเก็บรายได้ (กองคลัง) (๒๐-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับแก้ตำแหน่ง) + เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง) (๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๔.๓๔	๓๔.๓๔			

แบบขออนุมัติขยับเล็กหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒) (๑๓)	ความเห็น ก.อบต. นครราชสีมา (๑๓)
					ของอบต. (ที่มี/ว่าง) (๓)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง) (๔)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง) (๕)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง) (๑๐)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง) (๑๑)		
๒	กองคลัง		๕	(๖)	เพื่อลดภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบต.กุดจิก และเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน จึงมีความจำเป็นขยับเล็กตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ เพื่อปรับเกลี่ยเป็น ตน.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(๑๔/๗)	(๔/๑)	(-/-)	(-/-)	(๑๑)	อยู่

ลงชื่อ  (นางกัลยา อุณัชรเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.กุดจิก

ลงชื่อ  (นายวัชวุฒิ คลาดสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.ท.จ. นครราชสีมา (๑๓)
					ของอบต. (ที่มี/ว่าง) (๗)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง) (๙)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง) (๑๐)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง) (๑๑)		
๒.	กองคลัง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๒๐-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น ซึ่ง อบต.กุดจิก ตรวจสอบแล้วไม่เป็นการทาง งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบต. และเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นของกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นมา เพื่อปฏิบัติงานพัฒนารายได้	(๑๔/๗)	(๔/๑)	(-/๑)	(-/)	(-/)	ไม่มีอยู่	

ลงชื่อ  (นางกัญญา อุ่นบรรเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.กุดจิก

ลงชื่อ  (นายวิฑูฒิ คลวดสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุตุจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ของอนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งอยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. นครราชสีมา
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
๑	กองคลัง งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) ๒๐-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	- ยุบเลิกตำแหน่ง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) ๒๐-๓-๐๔-๒๐๐๔-๐๐๑	กองคลัง งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	เพื่อลดภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรของ อบต.กุตุจิก และเพื่อก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน จึงมีความจำเป็น ยุบเลิกตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ เพื่อ กำหนดตำแหน่งใหม่เป็น ตน.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	อยู่	

ลงชื่อ

(นางกัญญา อุ่มบรรเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.กุตุจิก

ลงชื่อ

(นายวิฑูษิต คลาศสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุจิก

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

๑.) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์ <u>งานการเงิน</u>	ไม่ว่าง	-	-	
๒.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี นางสาวพัทธธินันต์ ดุลเปี่ยมศิริ <u>งานบัญชี</u>	ไม่ว่าง	-	-	
๓.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางพรพรรณนิษา ดลอ่วมสันเทียะ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	ไม่ว่าง	-	-	
๔.	๒๐-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ว่าง	ยุบเลิก	๑	
๕.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	
๖.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ นางสาวรภัชดา ภัทรยิ่งกำแหง	ไม่ว่าง	-	-	

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางกัลญา อุ่นบรรเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.กุดจิก

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุฎจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

รายจ่ายประจำปี	รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
	(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวน เงินที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน อบต. (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ตอบแทน อื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	
๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๐	๐.๐๐	๒,๓๓๒,๐๐๐	๒๒.๖๑	๐	๐.๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๓.๐๙	๒๘๔,๐๐๐	๒,๘๘๘,๔๔๐	๑๐.๓๖	

ลงชื่อ

ผู้กรอกข้อมูล

(นางกัญญา อุ่นบรรเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.กุฎจิก

## บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติปรับเกลี้ยตำแหน่ง

จากตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๒๐๔-๐๐๑

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทิต)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่หมดต่อปี (นาทิต) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	ออกสำรวจพื้นที่เพื่อใช้ในการปรับปรุงฐานข้อมูล สำหรับจัดเก็บภาษี	๑๐	๑,๒๘๕	๑๒,๘๕๐	๐.๑๕
๒	ปรับปรุงข้อมูลโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน Ltax ๓๐๐๐	๕	๑,๒๘๕	๖,๔๒๕	๐.๐๘
๓	แจ้งแบบบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๓) ให้เจ้าของทรัพย์สิน	๘	๑,๒๘๕	๑๐,๒๘๐	๐.๑๒
๔	แจ้งประเมินภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๖) (ภ.ด.ส.๗) และภาษีป้าย	๑๐	๑,๒๘๕	๑๒,๘๕๐	๐.๑๕
๕	รับชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย และค่าขยะมูลฝอย พร้อมออกไปเสร็จ	๑๕	๙๗๐	๑๔,๕๕๐	๐.๑๗
๖	จัดทำใบนำส่งเงิน และจัดทำทะเบียนควบคุมสำเนาใบเสร็จรับเงิน ของผู้ชำระ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ค่าขยะมูลฝอย และทะเบียนพาณิชย์	๓๐	๒๖๐	๗,๘๐๐	๐.๐๙
๗	ดำเนินการเร่งรัดผู้ไม่มาชำระภาษีตามระยะเวลาที่กำหนด	๑๐	๓๑๕	๓,๑๕๐	๐.๐๔
๘	ลงพื้นที่ไปเก็บค่าขยะมูลฝอยทุกครัวเรือน	๗	๙๐๐	๖,๓๐๐	๐.๐๘
๙	ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา ซึ่งแจ้งข้อมูลการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๓๐	๕๓๐	๑๕,๙๐๐	๐.๑๙
๑๐	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๗๕	๑๐,๕๐๐	๐.๑๓
<b>รวม</b>					<b>๑.๒</b>

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติปรับเกียติตำแหน่ง  
จากตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง  
เป็นตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๒ (๓)	๒๕๖๓ (๔)	๒๕๖๔ (๕)	
๑	ออกสำรวจพื้นที่เพื่อใช้ในการปรับปรุงฐานข้อมูล สำหรับจัดเก็บภาษี	๑,๒๐๐	๑,๒๑๔	๑,๒๕๗	
๒	ปรับปรุงข้อมูลในโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน Ltax ๓๐๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๑๔	๑,๒๕๗	
๓	แจ้งแบบบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๓) ให้เจ้าของทรัพย์สิน	๑,๒๐๐	๑,๒๑๔	๑,๒๕๗	
๔	แจ้งประเมินภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๖) (ภ.ด.ส.๗) และภาษีป้าย	๑,๒๐๐	๑,๒๑๔	๑,๒๕๗	
๕	รับชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย และค่าชยะมูลฝอย พร้อมออกไปเสร็จ	๙๓๔	๙๕๔	๙๖๑	
๖	จัดทำใบนำส่งเงิน และจัดทำทะเบียนควบคุมสำเนาใบเสร็จรับเงิน ของผู้ชำระ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ค่าชยะมูลฝอย และทะเบียนพาณิชย์	๒๑๐	๒๓๕	๒๔๕	
๗	ดำเนินการเร่งรัดผู้ไม่ชำระภาษีตามระยะเวลาที่กำหนด	๒๘๗	๓๐๒	๓๐๗	
๘	ลงพื้นที่ไปเก็บค่าชยะมูลฝอยทุกครัวเรือน	๘๖๐	๘๗๘	๘๘๒	
๙	ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา ซึ่งแจ้งข้อมูลการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๕๐๐	๕๑๒	๕๒๐	
๑๐	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๔๓	๑๗๐	๑๗๓	



**บัญชีแสดงการคำนวณค่างานและจำนวนอัตรากำลัง กองคลัง  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา**

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑.	<b>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (จำนวน ๑ อัตรา)</b>				
	๑.๑ ควบคุม ดูแล สั่งการและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๐๐	๔๘๔	๔๘,๔๐๐	๐.๕๘
	๑.๒ ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานในส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่พนักงานภายใน กองคลัง	๙๐	๓๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	๑.๓ บริหารงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณภายในกองคลัง	๔๕	๑๔๓	๖,๕๓๕	๐.๐๘
	๑.๔ กลับร่องงาน กลับร่องเอกสาร ตรวจสอบเอกสารก่อนเสนอผู้บังคับบัญชา	๑๕	๙๖๗	๑๔,๕๐๕	๐.๑๘
	๑.๕ ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๓๔๒	๒๐,๕๒๐	๐.๒๕
	<b>รวม</b>				<b>๑.๕๓</b>
	<b>งานการเงิน</b>				
	<b>นักวิชาการเงินและบัญชี (จำนวน ๑ อัตรา)</b>				
	- จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน เพื่อแสดงสถานะทางการเงิน	๑๘๐	๕๓	๙,๕๔๐	๐.๑๒
	- ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณของหน่วยงาน ให้แล้วเสร็จตาม เวลาที่กำหนด	๑๘๐	๓๔๑	๖๑,๓๘๐	๐.๗๔
	- ดูแลการรับ - จ่ายเงิน สถานะทางการเงิน พร้อมทั้งตรวจสอบเอกสารสำคัญให้ถูกต้อง	๒๔๐	๘๕	๒๐,๔๐๐	๐.๒๕
	- งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (E-LAAS)	๔๕	๓๔๑	๑๕,๓๔๕	๐.๑๙
	- งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผน และประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ (E-PLAN)	๓๐	๑๔	๔๒๐	๐.๐๑
	<b>รวม</b>				<b>๑.๑๘</b>
	<b>งานบัญชี</b>				
๓.	<b>เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (จำนวน ๑ อัตรา)</b>				
	- งานจัดทำเช็คและเอกสารจ่ายเงิน	๓๐	๓๔๑	๑๐,๒๓๐	๐.๑๒
	- งานเบิกจ่ายและตรวจสอบหลักฐานการจ่าย	๓๐	๓๔๑	๑๐,๒๓๐	๐.๑๒
	- งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท	๒๔๐	๔๘	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน	๒๐	๒๓๐	๔,๖๐๐	๐.๐๖
	- งานจัดทำรายงานทางการเงินประจำเดือน	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานรับฎีกาจากส่วนราชการต่างๆเพื่อขอเบิกเงิน	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๓
	- งานตรวจสอบฎีกาก่อนเบิกจ่ายเงิน	๒๐	๓๔๑	๔,๖๐๐	๐.๐๖
	- งานลงสมุดคู่มือเบิกจ่ายเงินเพื่อจ่ายในราชการ	๒๕	๓๔๑	๒๑,๗๒๕	๐.๒๖
	- งานลงเลขที่คลังรับฎีกาขอเบิกจ่ายเงินจากส่วนราชการต่างๆ	๑๐	๓๔๑	๘,๖๙๐	๐.๑๐
	- งานเสนอเช็ค และฎีกาให้ผู้มีอำนาจลงนามในการอนุมัติในฎีกา/เช็ค	๓๐	๓๔๑	๒๖,๐๗๐	๐.๓๑
	- งานการส่งใช้เงินยืม	๒๕	๖๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
	- งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๗๔	๔,๔๔๐	๐.๐๕
	<b>รวม</b>				<b>๑.๓๔</b>

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>					
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (จำนวน ๑ อัตรา)				
	- ออกสำรวจพื้นที่เพื่อใช้ในการปรับปรุงฐานข้อมูล สำหรับจัดเก็บภาษี	๑๐	๑,๒๘๕	๑๒,๘๕๐	๐.๑๕
	- ปรับปรุงข้อมูลในโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน Ltax ๓๐๐๐	๕	๑,๒๘๕	๖,๔๒๕	๐.๐๘
	- แจกแบบบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๓) ให้เจ้าของทรัพย์สิน ให้เจ้าของทรัพย์สิน	๘	๑,๒๘๕	๑๐,๒๘๐	๐.๑๒
	- แจกประเมินภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๖) (ภ.ด.ส.๗) และภาษีป้าย และภาษีป้าย	๑๐	๑,๒๘๕	๑๒,๘๕๐	๐.๑๕
	- รับชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย และค่าขยะมูลฝอย พร้อมออกใบเสร็จ	๑๕	๙๗๐	๑๔,๕๕๐	๐.๑๗
	- จัดทำใบนำส่งเงิน และจัดทำทะเบียนควบคุมสำเนาใบเสร็จรับเงิน ของผู้ชำระ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ค่าขยะมูลฝอย และทะเบียนพาณิชย์	๓๐	๒๖๐	๗,๘๐๐	๐.๐๙
	- ดำเนินการเร่งรัดผู้ไม่มาชำระภาษีตามระยะเวลาที่กำหนด	๑๐	๓๑๕	๓,๑๕๐	๐.๐๔
	- ลงพื้นที่ไปเก็บค่าขยะมูลฝอยทุกครัวเรือน	๗	๙๐๐	๖,๓๐๐	๐.๐๘
	- ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา ชี้แจงข้อมูลการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๓๐	๕๓๐	๑๕,๙๐๐	๐.๑๙
	- งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๗๕	๑๐,๕๐๐	๐.๑๓
<b>รวม</b>					<b>๑.๒๐</b>
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>					
๕.	นักวิชาการพัสดุ (จำนวน ๑ อัตรา)				
	- งานขออนุมัติจัดซื้อ/จัดจ้าง	๑๘๐	๓๐๔	๕๔,๗๒๐	๐.๖๖
	- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบพัสดุ	๓๐	๓๐๔	๙,๑๒๐	๐.๑๑
	- งานจัดทำทะเบียนคุมครุภัณฑ์	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
	- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ	๓๕	๑๕๐	๕,๒๕๐	๐.๐๖
	- งานควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	- งานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดหาพัสดุ	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๑
	- งานควบคุม และจัดทำทะเบียนหลักประกันสัญญา	๖๐	๗๐	๔,๒๐๐	๐.๐๕
	- งานคืนหลักประกันสัญญา	๒๔๐	๓๕	๘,๔๐๐	๐.๑๐
	- งานจัดทำสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแบบ สขร.๓	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานตรวจสอบ ดูแล เก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
	- งานตรวจสอบพัสดุประจำปี	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๓
	- งานบันทึกข้อมูลลงในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP)	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
<b>รวม</b>					<b>๑.๕๔</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>					<b>๒.๕๙</b>

หมายเหตุ : อัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง จำนวน ๖.๕๙ อัตรา

อัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน จำนวน ๕ อัตรา (ตามกรอบ) รายละเอียดดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา (มีนครอง)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา (มีนครอง)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา (มีนครอง)
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา (ว่างไม่มีนครอง)
๕. นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา (มีนครอง)

อัตรากำลังที่ขอปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา (จากสายงานประเภทวิชาการ เป็นสายงานประเภททั่วไป)

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

ลงชื่อ

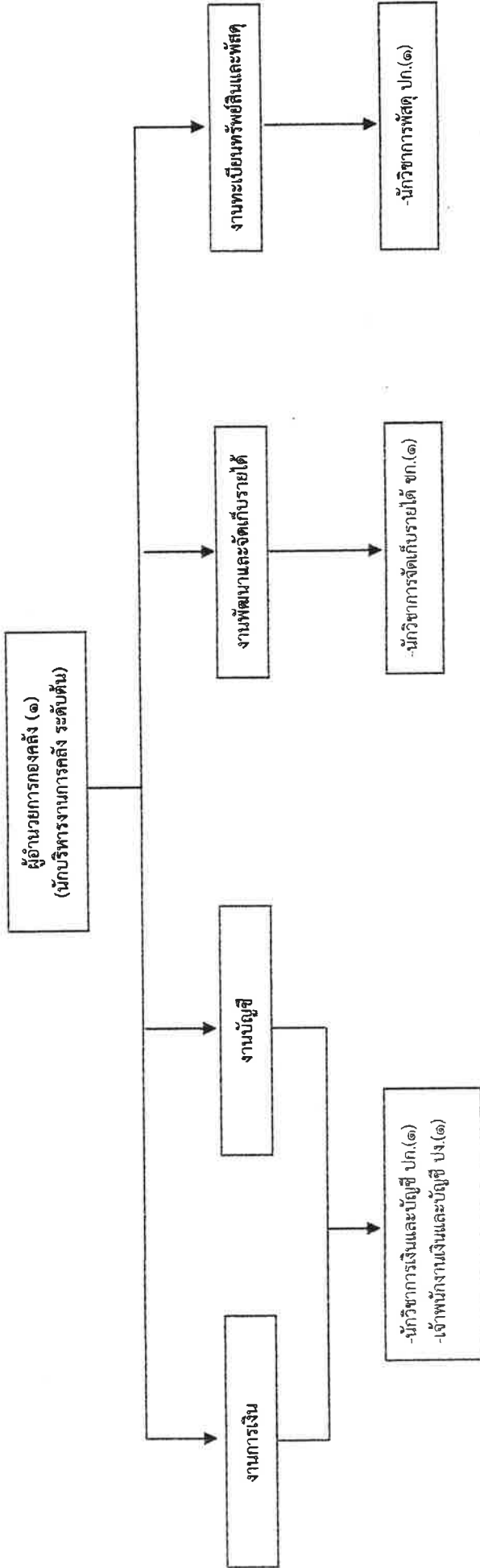


ผู้รับรอง

(นางกัลญา อุนบรรรสิง)

รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต. กุดจิก

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญ	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	๕

อำนาจสั่ง

*(Signature)*  
 (นายศุภราช วุฒิจ)   
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

**บัญชีแสดงกรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ตามแผนอัตราค่าจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา  
และตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่**


เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองอัตรา	ตำแหน่งที่ขอกำหนด
๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-ว่าง-	
๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	นางกัลญา อุ๋นบรรเทิง	
	<b>สํานักปลัด</b>			
๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	นางสาวณัชชา เฉลิมกิตติกุล	
๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ว่าที่ร้อยตรีอวิวิช กุลดิษยฉัตร	
๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	นายศาดราวุธ พิณิจ	
๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	-ว่าง-	
๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	นายสุรชัย เทียนงูเหลือม	
๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	นางสาวปิ่นแก้ว ออบมาสุ่ย	
	<b>พนักงานจ้าง</b>			
-	คนงาน	-	นายพิจิตร เปียสูงเนิน	
-	คนงาน	-	-ว่าง-	
-	คนงาน	-	-ว่าง-	
	<b>กองคลัง</b>			
๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์	
๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	นางสาวพัทธธินันต์ ดุลเปี่ยมศิริณู	
๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	นางสาวรภัชดา ภัทรยิ่งกำแหง	
๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	นางพรพรรณณิษา ดลอ่วมสันเทียะ	
๒๐-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก.	-ว่าง-	-ยุบเลิก
๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔๐๑		ปง./ชง.	-	+ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	<b>กองช่าง</b>			
๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	- ว่าง -	
๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	นายเรืองรงค์ เทียนชัยแสง	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
-	คนงาน	-	- ว่าง -	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>			
๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-ว่าง-	
๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	นางสาวภัควลีชญ์ แซ่เฮา	
๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	นางสาวปัทมา กฤษสุวรรณ	
	<b>พนักงานจ้าง</b>			
-	ผู้ดูแลเด็ก	-	นางสาวอัญสิ พงจะเป๊ะ	
-	ผู้ดูแลเด็ก	-	นางรัฐริญา พาทยโกศล	
-	คนงาน	-	นางนงลักษณ์ พลจันทร์	

เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองอัตรา	ตำแหน่งที่ขอกำหนด
๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	นางสาวเจนจิรา เขียวอ่อน	
๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้าง	ปง./ชง.	-ว่าง-	
-	คนงาน	-	นางดวงใจ ลวดลาย	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>			
๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	นางสาวชมพูนุช กิตติเสรีบุตร	

(ลงชื่อ)

  
(นายศุภราช พิณีจ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

  
(นางกัญญา อุ่นบรมเพ็ง)  
รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

ก่อนปรับปรุงแผน

แบบแสดงรายละเอียดประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

๑.เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

จำนวน

๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ตามรายการ ดังนี้

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)	
๒.๑ เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล <span style="float:right">รวมข้อ ๒.๑</span>	๖,๓๓๒,๐๐๐	-
๒.๒ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		-
๒.๒.๑ เงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล	๘๔,๐๐๐	-
๒.๒.๒ เงินเพิ่มต่างๆของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓๖,๐๐๐	-
๒.๒.๓ เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ		-
<b>รวมข้อ ๒.๒</b>	<b>๔๒๐,๐๐๐</b>	<b>-</b>
๒.๓ เงินค่าจ้าง		-
๒.๓.๑ เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ		-
๒.๓.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว (พนักงานจ้าง )	๘๖๔,๐๐๐	-
๒.๓.๓ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๙๖,๐๐๐	-
<b>รวมข้อ ๒.๓</b>	<b>๙๖๐,๐๐๐</b>	<b>-</b>
๒.๔ ประโยชน์ตอบแทนอื่น		-
๒.๔.๑ เงินค่าเช่าบ้าน	๗๗๔,๐๐๐	-
๒.๔.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	๗๑,๐๐๐	-
๒.๔.๓ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๔๘,๐๐๐	-
๒.๔.๔ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๓,๐๐๐	-
๒.๔.๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จข้าราชการส่วนท้องถิ่น กบท.	๓๒๐,๐๐๐	-
๒.๔.๖ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นพิเศษ (โบนัส)	๖๘๘,๔๔๐	-
<b>รวมข้อ ๒.๔</b>	<b>๑,๙๐๔,๔๔๐</b>	<b>-</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ๒.๑+๒.๒+๒.๓+๒.๔)</b>	<b>๙,๖๑๖,๔๔๐</b>	<b>-</b>

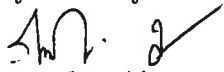
คิดเป็นร้อยละของงบประมาณประจำปี

(ข้อ ๒ ทหารด้วยข้อ ๑ คูณด้วย ๑๐๐)

$$= \frac{๙,๖๑๖,๔๔๐ \times ๑๐๐}{๒๘,๐๐๐,๐๐๐}$$


$$= ๓๔.๓๔ \%$$

ผู้รับรองข้อมูล

  
(นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้ตรวจข้อมูล

  
(นางกัลญา อุนนทรเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

หลังปรับปรุงแผน

แบบแสดงรายละเอียดประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

๑.เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

จำนวน

๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ตามรายการ ดังนี้

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)	
<b>๒.๑ เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล</b>	<b>รวมข้อ ๒.๑</b>	<b>๖,๓๓๒,๐๐๐ -</b>
<b>๒.๒ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</b>		<b>-</b>
๒.๒.๑ เงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล	๘๔,๐๐๐	-
๒.๒.๒ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๓๓๖,๐๐๐	-
๒.๒.๓ เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ		-
<b>รวมข้อ ๒.๒</b>	<b>๔๒๐,๐๐๐</b>	<b>-</b>
<b>๒.๓ เงินค่าจ้าง</b>		<b>-</b>
๒.๓.๑ เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ		-
๒.๓.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว (พนักงานจ้าง )	๘๖๔,๐๐๐	-
๒.๓.๓ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๙๖,๐๐๐	-
<b>รวมข้อ ๒.๓</b>	<b>๙๖๐,๐๐๐</b>	<b>-</b>
<b>๒.๔ ประโยชน์ตอบแทนอื่น</b>		<b>-</b>
๒.๔.๑ เงินค่าเช่าบ้าน	๗๗๔,๐๐๐	-
๒.๔.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	๗๑,๐๐๐	-
๒.๔.๓ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๔๘,๐๐๐	-
๒.๔.๔ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๓,๐๐๐	-
๒.๔.๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จข้าราชการส่วนท้องถิ่น กบท.	๓๒๐,๐๐๐	-
๒.๔.๖ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นพิเศษ (โบนัส)	๖๘๘,๔๔๐	-
<b>รวมข้อ ๒.๔</b>	<b>๑,๙๐๔,๔๔๐</b>	<b>-</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ๒.๑+๒.๒+๒.๓+๒.๔)</b>	<b>๙,๖๑๖,๔๔๐</b>	<b>-</b>

๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่เดิม

๒๑

คน ว่าง ๖ อัตรာ

๔. จำนวนพนักงานจ้างที่มีอยู่เดิม

๘

คน ว่าง ๓ อัตรာ

๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ขอเพิ่มครั้งนี้

๑

คน

คิดเป็นร้อยละของงบประมาณประจำปี

(ข้อ ๒หารด้วยข้อ ๑ คูณด้วย ๑๐๐)

=

$\frac{๙,๖๑๖,๔๔๐}{๑๐๐} \times ๑๐๐$

๒๘,๐๐๐,๐๐๐

=

๓๔.๓๔ %

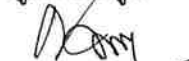
ผู้รับรองข้อมูล



(นางรินทร์ประวีร์ บริบูรณ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้ตรวจข้อมูล



(นางกัลญา อุ่นบรมเทิง)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก



หลังปรับปรุงแผน

แบบแสดงรายละเอียดประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

๑.เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ตามรายการ ดังนี้

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)	
๒.๑ เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	รวมข้อ ๒.๑	๖,๒๕๐,๕๐๐ -
๒.๒ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		-
๒.๒.๑ เงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล		๘๔,๐๐๐ -
๒.๒.๒ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว		๓๓๖,๐๐๐ -
๒.๒.๓ เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ		-
	รวมข้อ ๒.๒	๔๒๐,๐๐๐ -
๒.๓ เงินค่าจ้าง		-
๒.๓.๑ เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ		-
๒.๓.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว (พนักงานจ้าง )		๘๖๔,๐๐๐ -
๒.๓.๓ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว		๙๖,๐๐๐ -
	รวมข้อ ๒.๓	๙๖๐,๐๐๐ -
๒.๔ ประโยชน์ตอบแทนอื่น		-
๒.๔.๑ เงินค่าเช่าบ้าน		๗๗๔,๐๐๐ -
๒.๔.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร		๗๑,๐๐๐ -
๒.๔.๓ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม		๔๘,๐๐๐ -
๒.๔.๔ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน		๓,๐๐๐ -
๒.๔.๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จข้าราชการส่วนท้องถิ่น กบท.		๓๒๐,๐๐๐ -
๒.๔.๖ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นพิเศษ (โบนัส)		๖๘๘,๔๔๐ -
	รวมข้อ ๒.๔	๑,๙๐๙,๔๔๐ -
<b>รวมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ๒.๑+๒.๒+๒.๓+๒.๔)</b>		<b>๙,๕๒๔,๙๔๐ -</b>

๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่เดิม ๒๑ คน ว่าง ๖ อัตรา
๔. จำนวนพนักงานจ้างที่มีอยู่เดิม ๘ คน ว่าง ๓ อัตรา
๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ขอเพิ่มครั้งนี้ ๑ คน

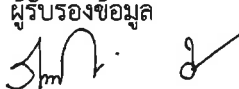
คิดเป็นร้อยละของงบประมาณประจำปี


(ข้อ ๒หารด้วยข้อ ๑ คูณด้วย ๑๐๐)

$$= \frac{๙,๕๒๔,๙๔๐ \times ๑๐๐}{๒๘,๐๐๐,๐๐๐}$$

๒๘,๐๐๐,๐๐๐

$$= ๓๔.๐๒ \%$$

ผู้รับรองข้อมูล  
  
(นางรินทรประวีร์ บริบูรณ์)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้ตรวจข้อมูล  
  
(นางกัญญา อุนบรรณพิง)  
รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก



อบต. กุดจิก  
 วันที่ ๑๕/๑๒  
 วันที่ ๑๖ พ.ย. ๒๕๖๕  
 เวลา .....

- ส่วนราชการ
- ( ) สำนักปลัด
  - ( ) กองคลัง ที่ นม ๐๐๒๓.๕/ ๔๐๓๓ ๓๓
  - ( ) กองช่าง
  - ( ) กองการศึกษา
  - ( ) กองสาธารณสุข

ที่ว่าการอำเภอสูงเนิน  
 ถนนมิตรสัมพันธ์ นม ๓๐๑๗๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

- ( ) นักจัดการทั่วไป
- ( ) วิศวกร
- ( ) พัฒนาชุมชน
- ( ) บุคลากร
- ( ) ป้องกั้น
- ( ) อรุณการ

เรียน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า, กุดจิก และเสมา

สำเนาหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๘๑๔๗  
 ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอสูงเนินได้รับแจ้งจากจังหวัดนครราชสีมาว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
 จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติ  
 เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อรองรับ  
 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย  
 และสามารถสืบค้นรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ [www.koratdla.go.th](http://www.koratdla.go.th)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลกุดจิก

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
- เห็นควร.....
- ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
- ถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาย จันทร์อินทร์)  
 ปลัดอำเภอ รักษาการแทน  
 นายอำเภอสูงเนิน

ว่าที่ร้อยตรี

(อาวิรัช กุลศิษย์ฉัตร)  
 นักจัดการงานทั่วไป

(นางสาวณัฏชา เฉลิมกิตติกุล)  
 หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๕๑-๘๗๔๘

- 15/11/25 ๓๓ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางกัลญา อุ่นบรรเทิง)

(นายอภิรักษ์ศักดิ์ มีธนาวัฒน์)

(นายวัชรวิทย์ ศิลาดสูงเนิน)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ตามระเบียบวาระที่ ๕.๑๗ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ยุบตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งเป็น เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวัชรวิทย์ คลาดสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก