



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่วังหมู
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ร่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลังคน ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู จึงได้จัดทำเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อให้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนงานการใช้กำลังคน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบล	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๓

ภาคผนวก

๑. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
๒. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๔. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

XXXXXXXXXX

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่จะ สิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับ เดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวน เท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลม่วงหมู่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้ม ของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองสิงห์บุรี ระยะทางห่างจากอำเภอเมือง ประมาณ ๕ กิโลเมตร มีพื้นที่รับผิดชอบ ๕ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลม่วงหมู่ ๕,๘๗๗ คน จำนวน ๑,๘๓๙ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๑๑.๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗,๒๕๖ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเป็นสภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ประชากรตำบลม่วงหมู่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำนา ทำสวน ทำไร่ รับราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ได้จัดทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. จัดให้มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและปลอดภัยครอบคลุมทั้งตำบล
๒. จัดให้มีน้ำอุปโภค บริโภคที่สะอาดและมีประสิทธิภาพในการให้บริการ
๓. จัดให้มีระบบการระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อสภาพปัญหาน้ำท่วมขัง
๔. จัดให้มีระบบไฟฟ้าสาธารณะเพียงพอและครอบคลุมทั้งตำบล
๕. จัดให้มีระบบเสียงตามสายที่มีคุณภาพครอบคลุมทั้งตำบล

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาความยากจนของราษฎรในตำบล
๒. ปัญหาการขาดเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
๔. ปัญหาการว่างงานของประชากร
๕. ปัญหาขาดพื้นที่สำหรับการทำเกษตรกรรม

๓. ปัญหาด้านสังคม

๑. ควบคุมและป้องกันปัญหายาเสพติดไม่ให้แพร่ระบาดในชุมชน/เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
๔. กลุ่มอาชีพ ยังขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
๖. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๑. การขาดความรู้ ความเข้าใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
๒. ประชาชนเข้าร่วมประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลน้อย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะในชุมชน

๖. ด้านการสาธารณสุข

๑. การแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ว่างงาน
๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
๓. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคSWOT มา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่ จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

ในการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาหรือวิธีแก้ไขปัญหาคำนึงถึงศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกอะไรบ้างที่จะมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลมวงหมู่มีผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและ โอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ระบบชลประทานทั่วถึง เหมาะกับการทำการเกษตร
 ๒. การคมนาคมสะดวกอยู่ใกล้จังหวัด มีเส้นทางเชื่อมโยงกับพื้นที่ใกล้เคียง
 ๓. มีวัดซึ่งและสถานที่สำคัญทางศาสนาซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน
 ๔. สภาพการปลูกบ้านเรือนมีลักษณะเป็นชุมชนง่ายต่อการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค
- ประชาชนมีความสามัคคีในชุมชนเป็นอย่างดี
๕. มีการแบ่งส่วนราชการ การมอบอำนาจ การกำกับดูแล กฎระเบียบที่ใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนที่มีความรู้ไม่ได้ประกอบอาชีพในตำบลจึงไม่สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่าง เหมาะสม
๓. ประชาชนขาดความเข้าใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
๔. ประชาชนส่วนใหญ่มุ่งหวังให้หน่วยงานราชการให้ความช่วยเหลือเพียงอย่างเดียว
๕. เกษตรกรทำการเกษตรที่มุ่งหวังผลกำไรมาก โดยไม่คำนึงผลเสียต่อสภาพแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. จังหวัดส่งเสริมการทำนาโดยใช้องค์ความรู้การลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิต
๒. นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนท้องถิ่นมากขึ้น เช่น กองทุนหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาคาวยากจน การสนับสนุนงบประมาณในรูปของเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินอุดหนุนทั่วไป
๓. จังหวัดให้การส่งเสริมสนับสนุนแก่ท้องถิ่นหลายด้าน เช่น การเกษตร การท่องเที่ยว การคมนาคม เป็นต้น
๔. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้พัฒนาท้องถิ่นของตนเองโดยอิสระและมุ่งประโยชน์ที่ประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับเป็นส่วนรวม

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)

๑. ราคาสินค้าด้านการเกษตรตกต่ำ
 ๒. แหล่งกระจายสินค้าทางการเกษตรไม่เพียงพอต่อการผลิต
 ๓. ประสพภัยธรรมชาติ
 ๔. รัฐบาลถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นแต่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
 ๕. ระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อนของส่วนราชการ
 ๖. ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย
- จากข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้แสดงไว้ข้างต้นนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้น การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่นนั้น พิจารณารูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดใหม่ คือ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตัวชี้วัดได้แก่

๑. จำนวนถนน สะพานได้รับการปรับปรุง บำรุงรักษา
๒. จำนวนไฟฟ้าได้รับการซ่อมแซมรักษา
๓. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการบำรุงรักษา
๔. จำนวนแหล่งน้ำท่วมขังในชุมชนได้รับการแก้ไข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดได้แก่

๑. จำนวนครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะถูกสุขอนามัย
๒. จำนวนแม่น้ำ คูคลอง หนองบึงและพื้นที่สีเขียวที่ได้รับการปรับปรุง ทำนุบำรุง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ตัวชี้วัดได้แก่

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตามเกณฑ์ตัวชี้วัด จปฐ.
๒. จำนวนผู้ได้รับการสงเคราะห์เพิ่มมากขึ้น
๓. จำนวนช่องทางการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา
๔. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
๕. ประชาชนมีสุขภาพและอนามัยดีตามเกณฑ์ จปฐ.
๖. ไม่มีหมู่บ้านที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดรุนแรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านเศรษฐกิจ ตัวชี้วัดได้แก่

๑. จำนวนกลุ่มอาชีพเพิ่มขึ้นและได้รับการส่งเสริม
๒. จำนวนโครงการที่ดำเนินการอบรม/ศึกษาดูงาน
๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่ผลิตเกษตรปลอดภัย
๔. จำนวนของผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาสู่ตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านระบบบริหารและการจัดการ ตัวชี้วัดได้แก่

๑. จำนวนครัวเรือน องค์การภาครัฐ ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนร้อยละของการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่รับบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานให้มีมาตรฐาน
- (๒) จัดให้มี ซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าและประปาหมู่บ้าน
- (๓) บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๔) แก้ไขปัญหาน้ำท่วมในชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและบูรณาการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
- (๔) ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
- (๕) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา การสาธารณสุขและนันทนาการแก่ประชาชน
- (๖) ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
 - (๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - (๓) การผังเมือง
 - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
 - (๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่ตลาด
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุง รักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้าง และบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่

จากภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสอดคล้องกับภารกิจ จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานให้มีมาตรฐาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
- (๕) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) การส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา การสาธารณสุขและนันทนาการแก่ประชาชน
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๑๐) การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

ภารกิจรอง

- (๑) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงทัศนียภาพในท้องถิ่น
- (๒) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นในด้านการอาชีพ
- (๔) การส่งเสริมการทำการเกษตรให้มีมาตรฐานและปลอดภัย
- (๕) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
- (๖) การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สภาพปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน และ ๑ หน่วยงานย่อย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะเห็นว่ามีความเหมาะสม

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.ต้นโพธิ์	๓	๒๐	๑๕
๒	อบต.บางมัญ	๕	๒๐	๙
๓	อบต.หัวไผ่	๔	๒๓	๑๑
๔	อบต.บางกระบือ	๕	๒๖	๑๖
๕	อบต.จักรสีห์	๔	๒๑	๗
๖	อบต.โพกรวม	๔	๒๐	๑๐

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ให้เหมาะสม จึงยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ ประกาศ คำสั่ง - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการประชุม - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติ ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานพัฒนาด้านการเกษตร - งานการจัดหาและบำรุงแหล่งน้ำ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการส่งเสริมสุขภาพอนามัย - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานการควบคุมและป้องกันโรค ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานศูนย์ อปพร.	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ ประกาศ คำสั่ง - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการประชุม - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติ ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานพัฒนาด้านการเกษตร - งานการจัดหาและบำรุงแหล่งน้ำ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการส่งเสริมสุขภาพอนามัย - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานการควบคุมและป้องกันโรค ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานศูนย์ อปพร.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๘ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานแผนและวิชาการ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามประเมินผล	<u>๑.๘ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานแผนและวิชาการ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามประเมินผล	
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้และการจัดทำแผนที่ภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้และการจัดทำแผนที่ภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูล	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบบเสียงตามสาย ๔. งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบ - งานตรวจสอบเอกสารภายในองค์กร - ทุกส่วน - งานควบคุมภายใน อบต.	๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบบเสียงตามสาย ๔. งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบ - งานตรวจสอบเอกสารภายในองค์กร - ทุกส่วน - งานควบคุมภายใน อบต.	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

วิธีคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ต้องการจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน

- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วัน
- เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันและธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

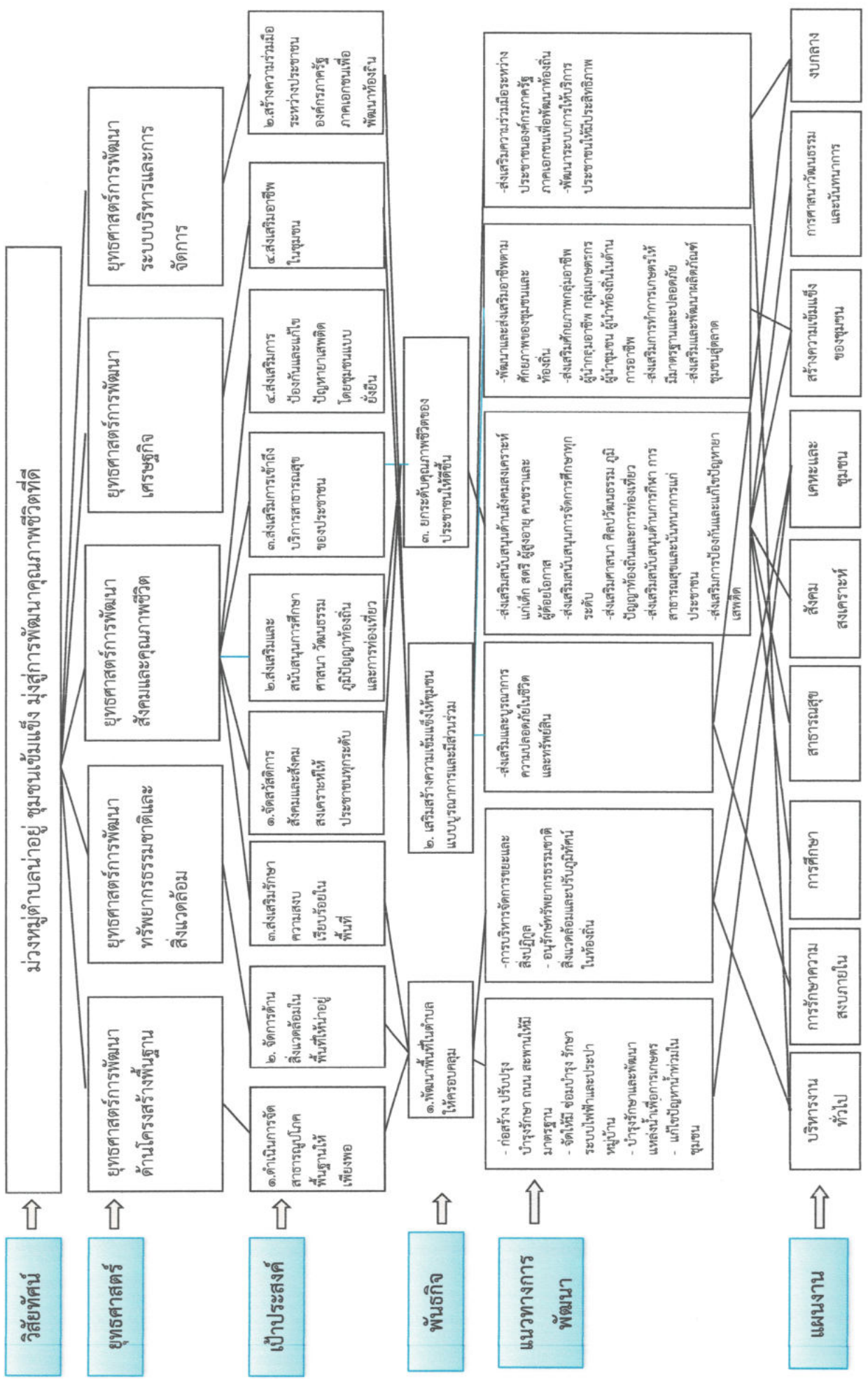
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑) ๑๖-๒-๐๐๘๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ว่างเดิม ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑								
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑								
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑								
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒								
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒								
ลูกจ้างประจำ								
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑								
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
รวม	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑)+(๒)+(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวม

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุของการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่จะคาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๘๓๐)				
		๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑																						
		สำนักปลัด อบต.(๑๑)																						
		พนักงานส่วนตำบล																						
	๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)				
		๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑																						
	๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๓๖๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๖๐)				
		๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑																						
	๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑	๑	๓๖๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๖๐)				
		๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑																						
	๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๓๑๒,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)				
		๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑																						
	๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๓,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)				
		๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑																						
	๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๐๔๐	(๒๒,๐๔๐)				
		๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑																						
	๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๖๘๐	(๑๓,๗๖๐)				
		๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑																						
	๙	ครู (คศ.๑)		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๒๐,๘๖๐)				
		๑๖-๒-๐๐๘๑																						
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
	๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๓,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๗,๒๘๐	๑๘๔,๔๔๐	(๑๓,๖๕๐)				
	๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๕๕,๐๘๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๖๑,๘๐๐	๖๔,๘๘๐	๖๗,๒๐๐	งบ อปท.				
	๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๗,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม				
	๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๗,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม				
		พนักงานจ้างทั่วไป																						
	๑๔	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
	๑๕	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
	๑๖	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
	๑๗	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
	๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
ที่		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง(๑๔)																					
	พนักงานส่วนตำบล																					
๑๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐				๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๘๑,๒๔๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐				๓๒๔,๒๗๐	(๒๔,๒๗๐)
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง	๑	๑	๒๘๗,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐				๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๘๗,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐				๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๑๘,๕๒๐		๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๑๒๐	๘,๔๘๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๓๖,๔๐๐				๒๔๕,๘๐๐	(๑๘,๒๘๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๔,๒๘๐		๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐				๒๑๘,๗๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐				๑๕๕,๒๘๐	ว่างเต็ม
	กองช่าง(๑๕)																					
	พนักงานส่วนตำบล																					
๒๖	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐				๔๙๐,๙๒๐	(๑๔,๑๘๐)
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐				๓๑๘,๘๒๐	(๒๓,๘๖๐)
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐		๑	๑	-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐				๒๔๔,๔๘๐	(๑๘,๔๘๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๘๗,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐				๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																					
๓๐	นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐		๑	๑	-	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐				๒๒๕,๔๘๐	(๑๖,๙๖๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๕๔,๙๖๐		๑	๑	-	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๑,๔๔๐	๑๖๙,๑๖๐				๑๗๗,๓๒๐	(๑๓,๓๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)					หมายเหตุ																
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ที่เพิ่มขึ้น (๓)					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖																			
	หน่วยตรวจสอบภายใน																																						
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑																														
	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑																				(๑๕,๐๖๐)																		
	ลูกจ้างประจำ																																						
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๒๖๒,๕๖๐		๑	๑	๑																														
(๕)	รวม		๓๖	๓๖	๗,๘๓๐,๘๔๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖		๒๕๕,๒๔๐	๒๖๒,๒๐๐	๒๖๓,๗๖๐		๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐		(๒๑,๘๘๐)																		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																																						
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																																						
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																																						
								</																															

ลงชื่อ  ผู้จัดทำ
(นางชลลดา พรหมดิสาร)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวนัย โพธิ์ทอง)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติ
(นายพัทธา ตรงดี)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)ที่ประกาศมาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประจำ หรือกิจการสถานพยาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๓,๓๑๕,๖๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๕,๔๐๑,๓๘๐ บาท = (๓๓,๓๑๕,๖๐๐ บาท $\times$ ๕%) + ๓๓,๓๑๕,๖๐๐ = ๓๕,๔๐๑,๓๘๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๗,๑๓๑,๔๔๙ บาท = (๓๕,๔๐๑,๓๘๐ บาท $\times$ ๕%) + ๓๕,๔๐๑,๓๘๐ = ๓๗,๑๓๑,๔๔๙ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙,๐๓๐,๐๒๑ บาท = (๓๗,๑๓๑,๔๔๙ บาท $\times$ ๕%) + ๓๗,๑๓๑,๔๔๙ = ๓๙,๐๓๐,๐๒๑ บาท

: ข้าราชการกรอภัยโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง

ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแบบสืบลูกในตัวอย่าง)

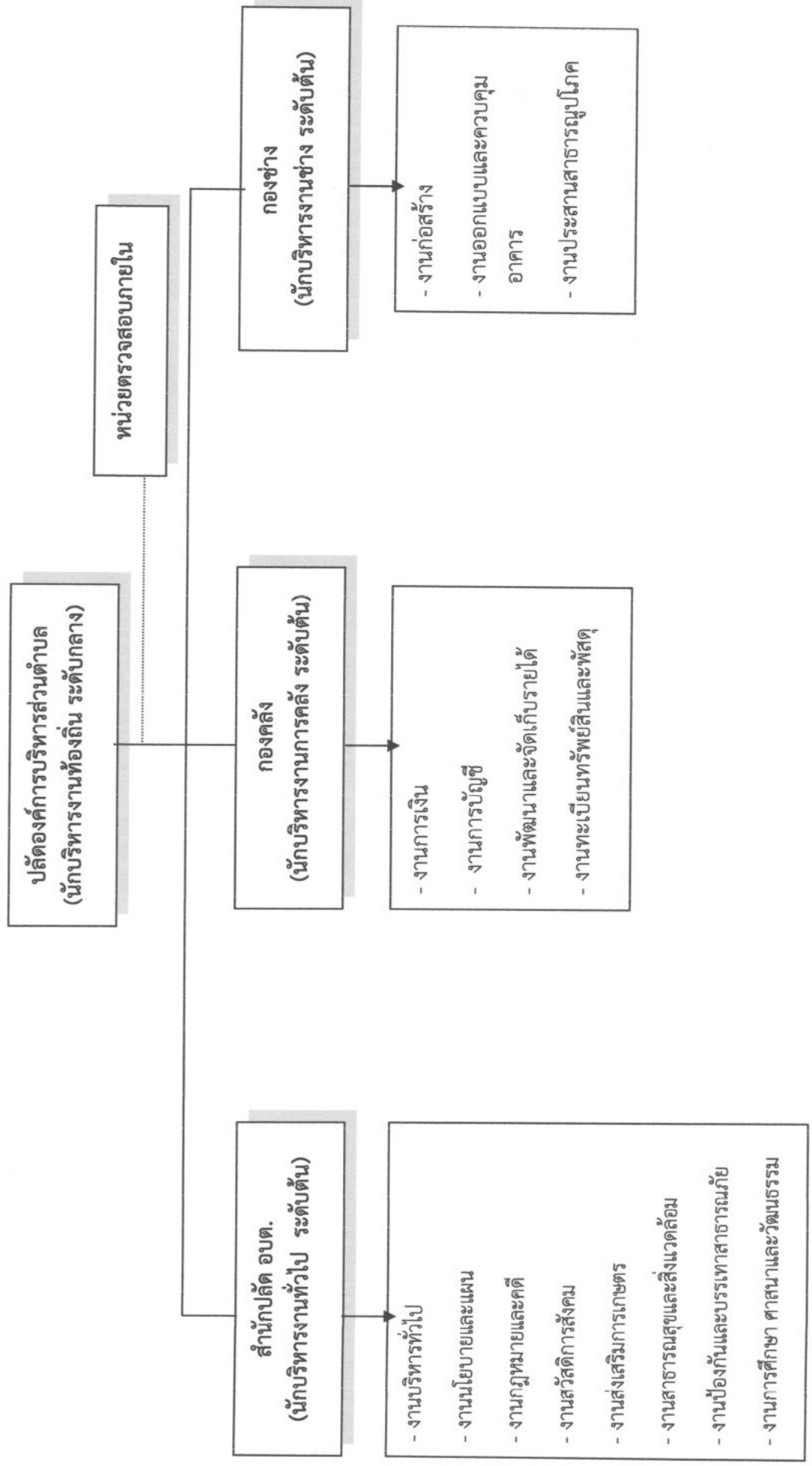
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๔๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ สุดท้ายที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งระบบแต่งตั้ง

*ข้อมูลในช่องเงินเดือน(๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

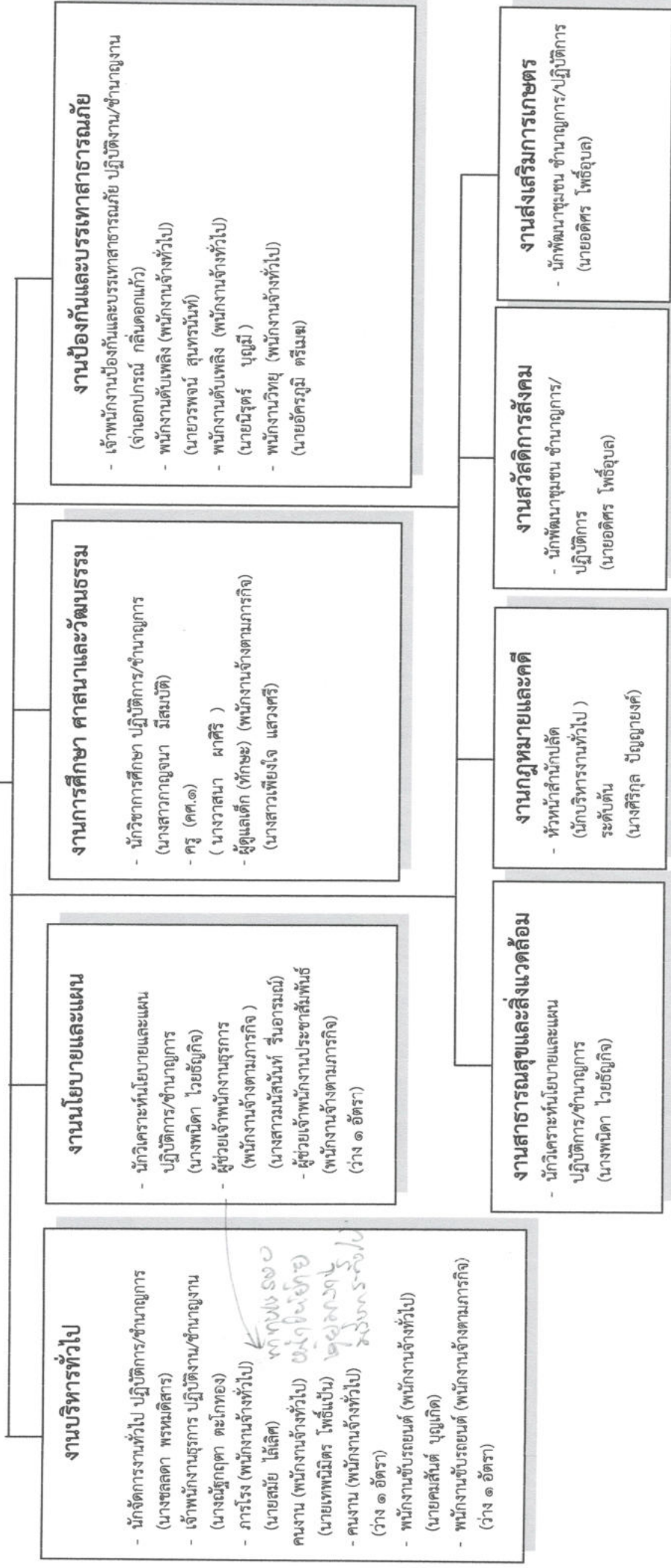
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ (ประเภทสามัญ)



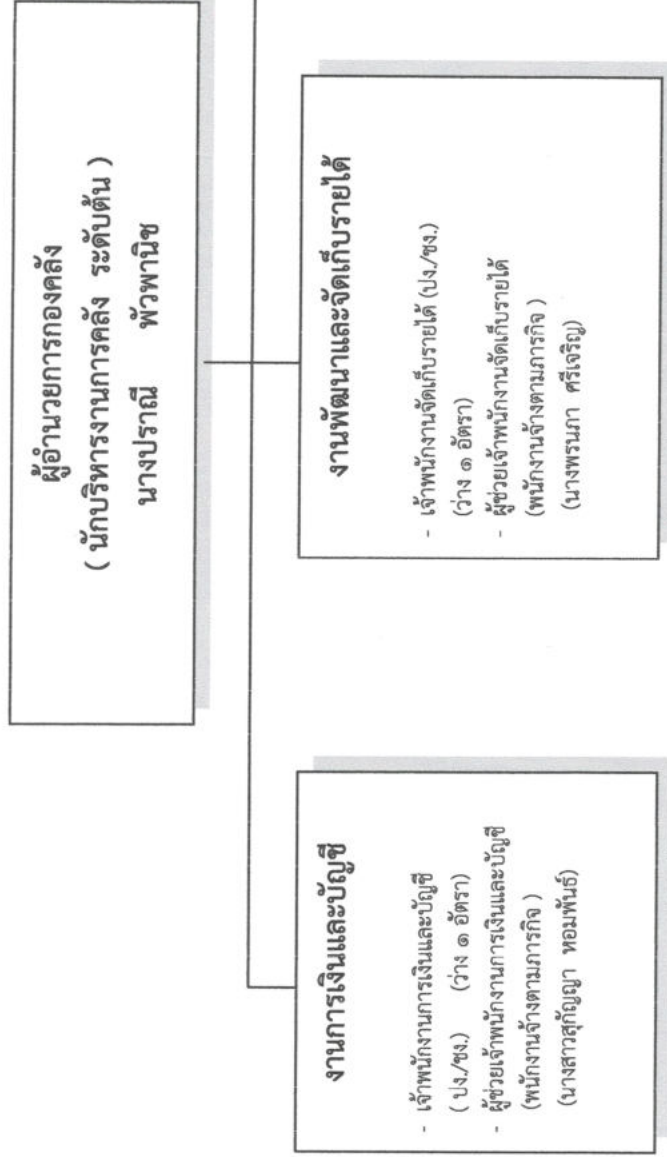
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
นางศิริกุล ปัญญายศ



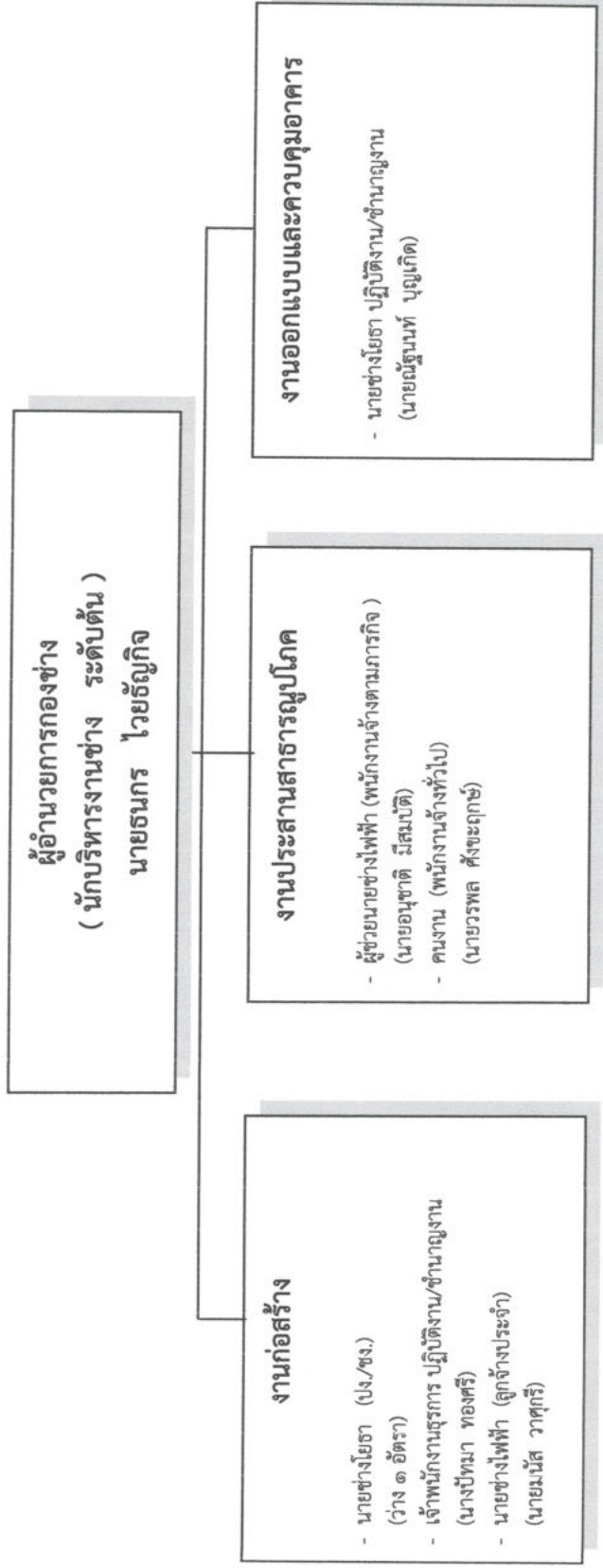
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป				พนักงานจ้าง			
	ต้น		กลาง		สูง		ชำนาญการ		เชี่ยวชาญ		ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน		อาวุโส	
	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง
จำนวน	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง
	ครอง		ครอง		ครอง		ครอง		ครอง		ครอง		ครอง		ครอง	
	๑	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	-
														รวม		๑๘

โครงสร้างองค์กร



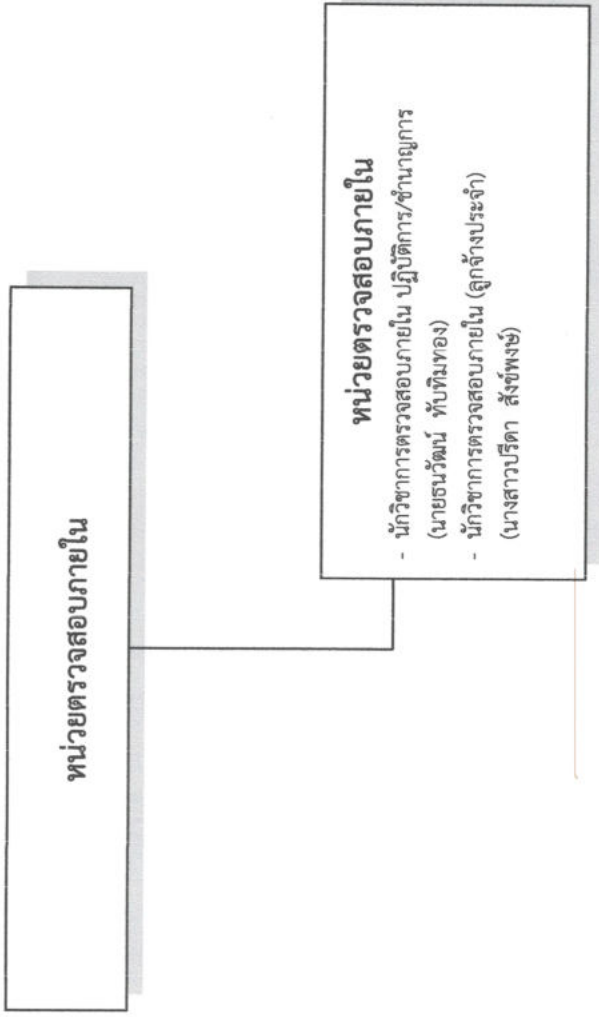
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ						ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง				รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ			การกิจ	ทั่วไป	การกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	มี	มี	มี	ว่าง	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	๗
	คน	คน	คน	ว่าง	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน	
๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น						วิชาการ												ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง				รวม
	ต้น		กลาง		สูง		ปฏิบัติการ		ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ		ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน		อาวุโส		ลูกจ้าง		ภารกิจ		ทั่วไป				
	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๗	

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น						วิชาการ												ทั่วไป				ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง				รวม
	ต้น		กลาง		สูง		ปฏิบัติการ		ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ		ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน		อาวุโส		ประจำ		ภารกิจ		ทั่วไป				
	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒		

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นางสาวมีย์ โพธิ์ทอง	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๖๗๑,๑๖๐
ส่วนปลัด อบต.										
พนักงานส่วนตำบล										
๒	นางศิริกุล ปัญญาขันธ์	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒๔,๕๖๐
๓	นายอดิสร โพธิ์อุปบล	ปริญญาตรี (วทบ.)	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐
๔	นางชลลดา พรหมดีสาร	ปริญญาโท (รปม.)	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐
๕	นางพนิดา ไวยชัยกิจ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๓๐-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๓๐-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๑๒,๙๖๐	๓๑๒,๙๖๐
๖	จำเอกกรณ์ กลั่นดอกแก้ว	ปริญญาตรี (รปศ.)	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐	๒๖๔,๔๘๐
๗	นางณัฐฤดา ตะเฑาะ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐
๘	นางสาวกาญจนา มีสมบัติ	ปริญญาตรี (รปศ.)	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๕,๒๘๐
๙	นางวาสนา ผาศิริ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๒๑๔๔๔	ครู (คศ.๑)	-	๑๖-๒-๐๐๘๘๑	ครู (คศ.๑)	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๐	นางสาวมนัสนันท์ รื่นอรณณ์	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๘๐๐	-
๑๑	-	ปวช.-ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเดิม ย้ายมาทดแทน
๑๒	-	ปวช.-ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเดิม ย้ายมาทดแทน
๑๓	นางสาวเพ็ญใจ แสงศรี	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๑๐,๖๘๐	ใช้เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๔	นายสมัย ได้เลิศ	ม.ศ.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๕	นายเทพนิมิตร โพธิ์แป้น	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดทอนเงินตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มเติม	
๑๖	-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ตามกระทรวง
๑๗	นายอัครภูมิ ศรีเฒ	ม.๓	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๘	นายวรพจน์ สุนทรนันท์	ปวส. (ทรัพยากรมนุษย์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายนิรุตร์ บุญมี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นายคมสันต์ บุญเกิด	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง										
พนักงานส่วนตำบล										
๒๑	นางปราณี หวัทมิช	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๔๒,๐๐๐	๔๔๔,๗๒๐
๒๒	นางสิริมา พิศรูป	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๔๑,๒๔๐	๒๔๑,๒๔๐
๒๓	-	ปวส.	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	ชงใช้บัญชี กส.
๒๔	-	ปวส.	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	ชงใช้บัญชี กส.
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๕	นางพรภา ศรีเจริญ	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๘,๕๒๐	๒๑๘,๕๒๐
๒๖	นางสาวสุกัญญา หอมพันธุ์	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๙๔,๒๘๐	๑๙๔,๒๘๐
๒๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเดิม ตามกระทรวง
กองช่าง										
พนักงานส่วนตำบล										
๒๘	นายอนกร ไวยัญกิจ	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐
๒๙	นายณัฐนันท์ บุญเกิด	ปริญญาตรี (วทบ.)	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๔๕,๘๔๐	๒๔๕,๘๔๐
๓๐	นางปัทมา ทองศรี	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๑,๗๖๐
๓๑	-	ปวส.	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	ชงใช้บัญชี กส.

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งค่าแห่งตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
ลูกจ้างประจำ											
๓๒	นายมนัส วาศุภี	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	นายช่างไฟฟ้า	-	-	นายช่างไฟฟ้า	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๓	นายอนุชาติ มีสมบัติ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๕๙,๙๖๐	-	-	๑๕๙,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	นายวรพล ศังขะฤกษ์	ปวส. (ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน											
พนักงานส่วนตำบล											
๓๕	นายธนวัฒน์ หับทิมทอง	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๘๐,๓๒๐	-	-	๑๘๐,๓๒๐
ลูกจ้างประจำ											
๓๖	นางสาวปรีดา สังข์พงษ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๒๒,๕๖๐	-	-	๒๒๒,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่

ที่ ๓๑๑ / ๒๕๖๓

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับหนังสือจังหวัดสิงห์บุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๓๘๖๐ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากกรขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งๆ ในแต่ละส่วนราชการ
๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 16 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายพัตสา ตรงดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ด้าน	ยอดรวม
การบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,513,620
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	1,058,200
ด้านการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	1,909,799
แผนงานสาธารณสุข	281,160
แผนงานสังคมสงเคราะห์	350,000
แผนงานเคหะและชุมชน	5,528,616
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	509,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	385,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	10,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	12,170,205
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	33,715,600

ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมุ่
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วง
หมุ่ และโดยอนุมัติของนายอำเภอเมืองสิงห์บุรี

- ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป
- ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 33,715,600 บาท
- ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น
33,715,600 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,513,620
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	1,058,200
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	1,909,799
แผนงานสาธารณสุข	281,160
แผนงานสังคมสงเคราะห์	350,000
แผนงานแคะและชุมชน	5,528,616
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	509,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	385,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	10,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	12,170,205
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	33,715,600

- ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

- ข้อ 6. ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมุ่ปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่าย
เงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 7. ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 17 ก.ย 62

(ลงนาม)..... 

(นายพัตสา ตรงดี)

ตำแหน่ง นายกองคการบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่

อนันต์


(ลงนาม).....

(นายประวิทย์ แจ่มศักดิ์)

ตำแหน่ง นายอำเภอเมืองสิงห์บุรี

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันพุธที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพัทธา ตรงดี	ประธานกรรมการ		
๒	นายธนกร ไวยธัญกิจ	กรรมการ		
๓	นางสินีนาน พิศุรูป	กรรมการ		รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง
๔	นางศิริกุล ปัญญาสงค์	กรรมการ/เลขานุการ		
๕	นางชลลดา พรหมติสาร	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

นายพัทธา ตรงดี ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ เป็นประธานในที่ประชุม และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายพัทธา ตรงดี
นายก อบต.

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

กล่าวสวัสดิ์คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ที่ ๓๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อบรรณ

นายพัทธา ตรงดี
นายก อบต.

๓.๑. แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ตามหนังสืออำเภอเมืองสิงห์บุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๖/ว ๒๑๕ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม
พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจง รายละเอียด

นางศิริกุล ปัญญาองค์
หัวหน้าสำนักปลัด

ตามหนังสืออำเภอเมืองสิงห์บุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๖/ว ๒๑๕ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม
พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
แจ้งว่า ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้
บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ฉบับเดิมจะครบกำหนด
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนด
ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งจังหวัดสิงห์บุรี
ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือ คนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภท วิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดง ข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียว

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครอง ตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตรา เงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นหลักฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณ งาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

	๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดสรรเงินงบประมาณตั้งแต่เป็นอัตรากำลังเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด ๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจจะพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งการให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้
มติที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา
	๔.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
นายพัทธา ตรงดี นายก อบต.	ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนองค์อัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวน กับ ภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่ง ๆ นั้น ด้วย ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดชี้แจงรายละเอียด
นางศิริกุล ปัญญาองค์ หัวหน้าสำนักปลัด	ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ซึ่งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ ได้กำหนดโครงการส่วนราชการไว้ ๔ ส่วนราชการ ด้วยกัน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังคนไว้ จำนวน ๓๖ อัตรา ได้แก่

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๘	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๘	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๘	อัตรา

ซึ่งเมื่อคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในทุกอัตราที่กำหนดไว้จะมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นดังนี้

ปี ๒๕๖๔ มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๒๗.๐๓

ปี ๒๕๖๕ มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๒๖.๘๐

ปี ๒๕๖๖ มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๒๖.๐๓

นายพัทธา ตรงดี
นายก อบต.

ขอให้คณะทำงานทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง ตามร่างแผนที่ได้แจกให้ ว่ามีส่วนใดต้องเพิ่มเติมหรือแก้ไขอีกหรือไม่ หรือจะยุบตำแหน่งว่างเพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายหรือไม่

นายธนกร ไวยัญกิจ
ผู้อำนวยการกองช่าง

ในส่วนของกองช่าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ อยากจะขอพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยช่างไฟฟ้าเพิ่มอีก ๑ คน เนื่องจาก จะมีลูกจ้างประจำจะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งในตำแหน่งจะยุบโดยอัตโนมัติ จึงอยากจะได้คนมาทดแทนในตำแหน่งนี้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของกองช่าง

นางสินีนาน พิศรูป
เจ้าพนักงานพัสดุ

ในส่วนของการอัตรากำลังของกองคลัง จะมีกรอบอัตรากำลังว่างอยู่ ๓ อัตรา คือ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ยังขอคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิมค่ะ เนื่องจากการะงานยังคงมีอยู่ และอยู่ระหว่างขอให้ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสอบแข่งขันให้ค่ะ

นางศิริกุล ปัญญาสงค์
หัวหน้าสำนักปลัด

จากการวิเคราะห์ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแล้ว มีความเหมาะสมกับกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ เห็นควรให้คงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังเดิม ยังจะไม่มีการลดหรือเพิ่มตำแหน่งใด แต่ถ้าหากส่วนราชการใดต้องการกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมภายหลัง พร้อมทั้งจัดทำคำงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เราสามารถที่จะทำปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามรอบที่จังหวัดกำหนดไว้ได้

นายพัทธา ตรงดี
นายก อบต.

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ก็น่าจะเรียบร้อยด้วยดี มีกรรมการจัดทำแผนท่านใด ประสงค์จะสอบถามอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมในการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามที่คณะทำงานเสนอ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๕

นายพัทธา ตรงดี
นายก อบต.

เรื่องอื่น ๆ

มีคณะทำงานท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมอบหมายให้ เลขานุการคณะทำงาน ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และจัดส่งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต. จังหวัดสิงห์บุรี) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๔๕ น.

(ลงชื่อ)



(นางชลลดา พรหมดิสาร)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม (ลงชื่อ)



(นายพัตสา ตรงดี)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู

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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๒ ข้อ ๑๓ ประกอบกับมติ ที่ประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังมีรายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ มีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพัตสา ตรงดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู

