

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนดให้ "แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี " เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนอัตรากำล้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แสดงข้อมูลอัตรากำล้างทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ประกอบกับ แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นมาใหม่ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำล้าง โครงสร้างอัตรากำล้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำล้าง และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- สำเนารายงานการประชุม
- เอกสารวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง
- เอกสารการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
- เอกสารสำเนาคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน
- สำเนาคำสั่งจ้างพนักงานจ้างทั่วไป

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นมาใหม่ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม โดยมีกรอบเนื้อหาสาระตามข้อระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่ กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ที่ จะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบกันมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมี เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม จำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- เก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งเส้นทางการเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาราษฎรไม่มีที่ทำกิน และไม่มีเอกสารสิทธิ์
- ๑.๓ โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ไม่สามารถดำเนินการได้เอง เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ
- ๑.๔ แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอสำหรับการเกษตรดูแล
- ๑.๕ แหล่งกักเก็บน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ทำให้เก็บน้ำได้ปริมาณน้อย

๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราษฎรขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่
- ๒.๒ ผลผลิตทางการเกษตรคุณภาพตกต่ำ เนื่องจากการใช้สารเคมี
- ๒.๓ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๔ ราคาปุ๋ยและยาฆ่าแมลงมีราคาแพง ทำให้ต้นทุนในการเกษตรสูง
- ๒.๕ ถูกพ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบราคาแพง
- ๒.๖ หลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตราษฎรไม่มีรายได้เนื่องจากไม่มีอาชีพเสริม
- ๒.๗ การประกอบธุรกิจในหมู่บ้านมีไม่มาก เกิดการอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่
- ๒.๘ ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๑.๙ ประชาชนมุ่งเน้นที่การให้ความช่วยเหลือจากรัฐบาล
- ๑.๑๐ ความขัดแย้งทางการเมือง ส่งผลให้เศรษฐกิจประเทศตกต่ำ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ๓.๒ ปัญหาเด็กตั้งครรถ์ไม่พร้อม
- ๓.๓ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๓.๔ ปัญหาผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๕ ปัญหาสังคมรัฐสวัสดิการ ประชาชนคาดหวังความช่วยเหลือจากรัฐเป็นหลัก
- ๓.๖ ปัญหาอบายมุข การมั่วสุมของเด็กวัยรุ่น เช่น การดื่มสุรา ยาเสพติด การค้าประเวณี การเที่ยว

กลางคืน

- ๓.๗ ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร
- ๓.๘ ปัญหาสื่อต่าง ๆ ที่เผยแพร่ภาพและเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม เช่น เว็บไซต์ลามก ฉากเลิฟซีนใน

ละคร ซีดีลามก

- ๓.๙ ปัญหาการขาดระเบียบวินัยความรับผิดชอบในหน้าที่ของประชาชน

๗.๑๐ ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การเสื่อมถอยของจิต สำนึกที่ตึ๊งาม ความ ซื่อสัตย์ สุจริต

๗.๑๑ ปัญหาการขาดความกตัญญู ไม่เชื่อฟังบิดามารดา ขาดความสำรวมในกิริยามารยาทและการ
สัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่

๗.๑๒ ปัญหาการสืบสานวัฒนธรรมประเพณี ขาดการรณรงค์เกี่ยวกับวัฒนธรรม อย่างพอเพียง วัฒนธรรมไทยถูกชาวต่างชาติกลืน

๗.๑๓ ปัญหาความเสื่อมโทรมทางศาสนา

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับประเทศ

๔.๒ ประชาชนยังเข้าใจบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๓ นักการเมืองท้องถิ่นขาดความเข้าใจบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของตนเอง

๔.๔ ปัญหาการประสานความร่วมมือของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐในด้านต่าง ๆ

๔.๕ ปัญหานักการเมืองเข้ามามีบทบาทในการกำกับการบริหารงานของท้องถิ่น

๔.๖ ปัญหาการขาดความสามัคคีของคนในชุมชน ซึ่งมีผลมาจากการมีความคิดเห็นทางการเมือง การปกครองที่แตกต่างกัน ความไม่ยุติธรรมของกระบวนการทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงการขัดผลประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

๔.๗ ปัญหาการขาดจริยธรรมทางการเมืองของประชาชน เช่น การซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้งของประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยว

๕.๑ ดินขาดคุณภาพสำหรับการเพาะปลูกเนื่องจากหน้าดินถูกทำลาย

๕.๒ ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๓ การตัดไม้มาใช้แล้วไม่ปลูกทดแทนทำให้ป่าไม่มีปริมาณน้อยลง

๕.๔ การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร

๕.๕ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๕.๖ การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรมส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขและการอนามัยเบื้องต้น

๖.๒ สถานพยาบาลไม่เพียงพอและห่างไกลจากชุมชน

๖.๓ การทิ้งขยะและการกำจัดขยะไม่ถูกสุขลักษณะทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค

๖.๔ การจัดบ้านเรือนและบริเวณบ้านไม่ถูกสุขลักษณะ

๖.๕ คริวเรือนมีและใช้ส้วมไม่ถูกสุขอนามัย

๖.๖ ระบบฐานข้อมูลด้านสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

๗.๑ การขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐไม่ทั่วถึง

๗.๒ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอทำให้เด็กไม่สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

๗.๓ ขาดแคลนแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

๗.๔ ราษฎรมีฐานะยากจนทำให้ขาดโอกาสทางการศึกษา

๗.๕ การไม่เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม ทางศาสนาของประชาชน

๗.๖ ฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๗.๗ นักเรียนมีทักษะต่ำกว่าเกณฑ์

๗.๘ นักเรียนในหมู่บ้านตามชนบทมีทักษะการอ่านต่ำกว่าเด็กในเมือง

๗.๙ เด็กและเยาวชนไม่สามารถนำองค์ความรู้และหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา

มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและแก้ไขปัญหาได้

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมสะดวกโดยการสร้างถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๒ รัฐจัดสรรที่ดินทำกินให้แก่ราษฎรที่ยากจนไม่มีที่ดินทำกิน ออกเอกสารสิทธิ์
- ๑.๓ ขอสนับสนุนเพิ่มจำนวนบุคลากรในการดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในพื้นที่หมู่บ้าน
- ๑.๔ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร ที่มาสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๕ ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้ามีบุคลากรและอัตรากำลัง ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานอย่างเต็มที่
- ๑.๖ ด้านงบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
- ๒.๒ จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ราษฎรในด้านการเกษตรแผนใหม่
- ๒.๓ จัดหาเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพดีและให้ผลผลิตที่สูง
- ๒.๔ จัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ร้านค้าในหมู่บ้าน และตลาดกลางรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๕ ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒.๖ เพิ่มพูนทักษะการประกอบอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน
- ๒.๗ ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้ามีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานได้อย่างเต็มที่
- ๒.๘ ด้านงบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ระดับที่ไม่สูงมาก

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุขมูลฐาน
- ๓.๓ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสาธารณสุข
- ๓.๔ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนในเขตพื้นที่
- ๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนควบคุมและเฝ้าระวังโรคติดต่อในพื้นที่
- ๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนสุขภาพและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบล

๔. ความต้องการด้านพัฒนาคนและสังคม

- ๔.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔.๒ การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- ๔.๓ การป้องกันสาธารณสุขภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔.๔ การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

- ๕.๑ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีการศึกษาตลอดชีวิต
- ๕.๒ จัดสร้างห้องสมุดประชาชนประจำหมู่บ้าน
- ๕.๓ จัดให้มีหอกระจายข่าวและที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๕.๔ ฝึกอบรมขัดเกลาจิตใจทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม
- ๕.๕ ส่งเสริมการออกกำลังกาย
- ๕.๖ ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น
- ๕.๗ ส่งเสริมการให้ความรู้เกษตรอินทรีย์

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ให้ความรู้การรักษาคุณภาพดินและปลูกพืชคลุมดินเพื่อรักษาหน้าดิน
- ๖.๒ ให้ความรู้การทำปุ๋ยหมักเพื่อใช้แทนปุ๋ยวิทยาศาสตร์ เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพดิน
- ๖.๓ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๖.๔ ส่งเสริมให้ราษฎรปลูกป่า โดยทางภาครัฐจัดหาพันธุ์ไม้มาให้
- ๖.๕ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๖ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๗. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคนและสังคมอย่างต่อเนื่อง
- ๗.๒ ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง ไม่เพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารได้อย่างเต็มที่
- ๗.๓ ประชาสัมพันธ์ลักษณะการทำงานและบทบาทของ อบต.
- ๗.๔ ฝึกอบรมให้สมาชิกสภา อบต. เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- ๗.๕ การพัฒนาควรพัฒนาทั้งคนและวัตถุไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้เกิดความสมดุล
- ๗.๖ การพัฒนาควรเล็งเห็นความเดือดร้อนของราษฎรเป็นหลัก และไม่เลือกปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ บุ่งคล้าน่าอยู่ เฟื่องฟูเศรษฐกิจ ชีวิตพอเพียง ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. การคมนาคมสะดวกปลอดภัย ๒. มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ในการเกษตร ๓. มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ในการอุปโภค - บริโภค ๔. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน สะพานและรางระบายน้ำ ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค ๔. ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. มีเส้นทางที่เป็นไปตามมาตรฐานเพิ่มขึ้น ๒. มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ในการเกษตรเพิ่มขึ้น ๓. มีการบำรุงรักษาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้อุปโภค - บริโภค ๔. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน	๑. มีเส้นทางที่เป็นไปตามมาตรฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี ๒. มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ในการเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี ๓. มีการบำรุงรักษาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้อุปโภค - บริโภคอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ ๔. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ประชาชนมีความพอเพียงในการดำรงชีพ ๓. การทำการเกษตรในชุมชนเป็นเกษตรอินทรีย์	๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ๒. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ ๒. ประชาชนมีความรู้และสามารถใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เพิ่มขึ้น ๓. เกษตรกรมีการทำการเกษตรแบบเกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น	๑. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นปีละ ๑ กลุ่มอาชีพ ๒. ประชาชนมีความรู้และสามารถใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เพิ่มขึ้นปีละ ๑ หมู่บ้าน ๓. เกษตรกรมีการทำการเกษตรแบบเกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการมากขึ้น</p> <p>๒. ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการทางด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม</p> <p>๓. กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและกีฬาได้รับการทะนุบำรุง รักษา</p> <p>๔. ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มากขึ้น</p> <p>๕. ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอดให้คงอยู่สืบไป</p>	<p>๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา</p> <p>๔. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๕. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
<p>๑. ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น</p> <p>๒. เด็กและเยาวชนมีโอกาสในการได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น</p> <p>๓. มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและ การกีฬาตามประเพณีสืบไป</p> <p>๔. มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอดให้คงอยู่ สืบไป</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง</p> <p>๒. เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษาเข้าสู่ระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี</p> <p>๓. มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและ การกีฬาตามประเพณีอย่างน้อยปีละ ๕ กิจกรรม</p> <p>๔. มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ</p> <p>๕. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง ๒. หยุดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อในพื้นที่ได้ ๓. การดำเนินงานของกองทุนสุขภาพและ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลสุขภาพสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมและเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนงานกองทุนสุขภาพและ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบล ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. อัตราการเจ็บป่วยของประชาชนลดลง ๒. การแพร่ระบาดของโรคในพื้นที่ลดลง ๓. การดำเนินงานของกองทุนสุขภาพและ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบลมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔. สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ได้รับการบำรุงรักษาและ อนุรักษ์ให้คงอยู่สืบไป	๑. อัตราการเจ็บป่วยของประชาชนลดลงร้อยละ ๕ ต่อปี ๒. สามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคในพื้นที่ได้ ๓. การดำเนินงานของกองทุนสุขภาพและ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบล ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ๔. มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคนและสังคม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ปัญหาเสพติดในพื้นที่ลดลง ๒. ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ๓. พื้นที่ประสบภัยได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติด ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการและ สังคมสงเคราะห์ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. ปัญหาเสพติดในพื้นที่ลดลง ๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการในการดำรงชีพครบทุกคน ๓. ประชาชนได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	๑. จำนวนกลุ่มเสี่ยงที่เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพ/ ผู้ติดยาเสพติดลดลงอย่างน้อยปีละ ๒ คน ๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการในการดำรงชีพครบทุกคน ๓. อัตราความเสียหายจากสภาวะเหตุการณ์ต่างๆ ลดลงร้อยละ ๕ ต่อหนึ่งเหตุการณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหารและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ๒. การจัดเก็บรายได้ขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย ๓. บุคลากรและการบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ๔. ไม่มีการทุจริต คอรัปชั่น เกิดขึ้นในองค์กร	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนและการพัฒนารายได้ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ๔. ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอรัปชั่น
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. อัตราการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนเพิ่มขึ้น ๒. การให้บริการแก่ประชาชนและการจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔. บริหารจัดการองค์กรแบบโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	๑. อัตราการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ๒. การให้บริการแก่ประชาชนและการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี ๓. ข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี ๔. ไม่มีข้อเรียนเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นและประพฤตินิชอบของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๒.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

(๑) มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้

(๒) มีภูมิประเทศและอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร

(๓) มีเส้นทางคมนาคมขนส่ง สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน

(๔) ประชาชนส่วนใหญ่มีวิถีการดำรงชีวิตที่เรียบง่าย เป็นสังคมชนบท มีการพึ่งพาอาศัย

ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าโดยภาพรวมแล้วเป็นสังคมชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีการปลูกพืชหมุนเวียนตลอดฤดูกาล ถึงแม้จะขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตรบ้าง แต่ประชาชนส่วนใหญ่ก็ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลบึงคล้า ดังนี้

เพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าทางเกษตรกรรม นำวิถีชุมชน

สู่การปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ในการพิจารณาสภาพปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลต่อการปฏิบัติแล้ว พบว่า ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล บุงคล้ามีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนในแทบทุกด้าน โดยเฉพาะความเข้มแข็งด้านการบริหารซึ่งช่วยสนับสนุนปัจจัยภายในด้านอื่นๆ ให้มีความเข้มแข็งตามไปด้วย ส่งผลให้สภาพปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า อยู่ในสถานภาพ “ เอื้อ ” และในด้านสภาพปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้ามีโอกาสมากกว่าอุปสรรค ซึ่งอุปสรรคที่สำคัญนั้น คือ อุปสรรคด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และข้อมูลข่าวสารที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชน ส่งผลให้สภาพปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าอยู่ในสภาพ “ ต้องพัฒนา ” ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จึงต้องเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงการพัฒนาให้ทุกด้านเป็นไปโดยสมดุล และเชื่อมโยงให้ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในให้เอื้ออำนวยซึ่งกันและกันให้มากที่สุด การพัฒนาต่างๆ จึงจะประสบความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จึงสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้ามีศักยภาพในการพัฒนาที่ปัจจัยภายในมีโอกาสมากกว่าอุปสรรค และปัจจัยภายนอกมีจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง ดังนั้น จึงมีสภาพความโน้มเอียงไปในตำแหน่ง “ เอื้อแต่ต้องพัฒนา ”

ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา (S = STRENGTH)	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา (W = WEAKNESS)
๑. มีเส้นทางคมนาคมสะดวกในการขนส่ง ๒. มีศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรที่หลากหลาย ๓. ผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญแก่งานบริการประชาชนอย่างเต็มที่ ๔. จัดเก็บรายได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ๕. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ	๑. ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ในช่วงฤดูแล้ง ๒. ประสิทธิภาพ คุณภาพและการบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตรยังไม่ได้มาตรฐาน ๓. แรงงานภาคการเกษตรมีอายุมากและไม่มีแรงงานเข้ามาทดแทน ๔. ประชาชนและผู้นำบางกลุ่มขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น
ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนา (O = OPPORTUNITY)	ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา (T = THREAT)
๑. นโยบายส่งเสริมสินค้าเกษตรของรัฐบาล ๒. มีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการขายได้กว้างขึ้น ๓. นโยบายเศรษฐกิจพอเพียง ๔. รัฐบาลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาชุมชนมากขึ้น	๑. ผลกระทบและข้อจำกัดในการแข่งขันสินค้าทางการเกษตร เนื่องจากนโยบายเปิดการค้าเสรี ๒. การเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ๓. เกิดปัญหาทางสังคม เช่น การก่ออาชญากรรม เนื่องจากนโยบายการเปิดการค้าเสรีทำให้การเข้าออกประเทศสะดวกขึ้น ๔. ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๒๐๑๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาพื้นที่ตำบลบึงคล้า ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งให้การบริการดังนี้

(๑) จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เพื่อให้มีเส้นทางคมนาคมทั่วถึงภายในตำบล เพื่อการสัญจรไปมาและการขนส่งสินค้าอุปโภคบริโภค

(๒) พัฒนา ปรับปรุง ขุดลอก แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พร้อมทั้งการดูแล ปรับปรุง และก่อสร้างระบบประปา รวมถึงการพัฒนาแหล่งน้ำเดิมเพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

(๓) เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังในชุมชน ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ รวมถึงระบบระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ

(๔) การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนครบทุกครัวเรือน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนและมีความอยู่ดี มีสุข ดังนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ในครัวเรือน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การเกษตรควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยการใช้เกษตรอินทรีย์

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

(๔) ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

(๕) ส่งเสริมการขยายองค์ความรู้จากศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน สู่ครัวเรือนในชุมชนในการใช้พลังงานทดแทน

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษา เจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำพาท้องถิ่นให้รอดพ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษาสร้างชาติ สร้างคน สร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ดังนี้

(๑) สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการศึกษา

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์ รวมถึงส่งเสริมให้ ประชาชนมีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบ ในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มี คุณภาพได้มาตรฐาน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งการ เรียนรู้ในชุมชน

(๕) ส่งเสริมและปลูกฝังการมีคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น การรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ จารีตอันดีงามของท้องถิ่น พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน

(๘) ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน

๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางด้านสุขภาพ อนามัย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ดังนี้

(๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมี สุขภาพจิตที่ดี การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

(๒) ส่งเสริมการเข้าถึงการรับบริการด้านสาธารณสุขด้วยความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความ เป็นธรรมเท่าเทียมกันทุกครัวเรือน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่ อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาอย่างเป็น ระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่ม อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) กองทุนสุขภาพตำบล และกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

(๖) การส่งเสริม พัฒนา หน่วยแพทย์ฉุกเฉินให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาด้านคน สังคมและสิ่งแวดล้อม

พัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบลเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนมี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนี้

(๑) รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะ ของคนในชุมชน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกรวมถึงการจัดสวัสดิการการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและ ได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการชุมชน ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและสามารถ พึ่งตนเองได้

(๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือชุมชน หน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหายาอย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคม ที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๖) การเตรียมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รวมถึงการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการในการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

(๗) สนับสนุนกิจกรรมตำรวจบ้าน สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและการพัฒนา ศักยภาพในการช่วยเหลือและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยใน ชุมชน การเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

(๘) ส่งเสริม รมรงค์การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ในการบริหารจัดการและสิ่งแวดล้อมแก่ ประชาชนและชุมชน

(๙) ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่างๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวังและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัด มลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อมุ่งสู่การลดสภาวะโลกร้อน

(๑๒) ปรับปรุงพื้นที่สาธารณะในชุมชนให้เป็นสวนสาธารณะในชุมชน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนาการเมืองการบริหารที่ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นให้ ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการบริการประชาชนให้ได้รับความ สะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

(๑) พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีหลักการบริหาร จัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐาน ด้วยการส่งเสริมสร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(๓) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาระบบบริการสาธารณะที่ดี มีมาตรฐาน สร้างความ สะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ประชาชน

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกใน การให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ภายในองค์กร

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน และคณะกรรมการชุมชนที่ดำเนินกิจกรรม และโครงการต่างๆ โดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับ การขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงาน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

(๗) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึงเป็นธรรม

(๘) การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามระบบประชาธิปไตย การส่งเสริมให้ประชาชนมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา อบต. ตั้งแต่เริ่มกระบวนการร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใส และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

(๙) การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมการเลือกตั้งทุกระดับให้มีความโปร่งใส

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนและเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งให้การบริการดังนี้

(๑) จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เพื่อให้มีเส้นทางคมนาคมทั่วถึง ภายในตำบล เพื่อการสัญจรไปมาและการขนส่งสินค้าอุปโภคบริโภค

(๒) พัฒนา ปรับปรุง ขุดลอก แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พร้อม ทั้งการดูแล ปรับปรุง และก่อสร้างระบบประปา รวมถึงการพัฒนาแหล่งน้ำเดิมเพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

(๓) เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน ให้มีและบำรุงทาง ระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ รวมถึงระบบระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำ ท่วมขังอย่างเป็นระบบ

(๔) การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ ในครัวเรือนครบทุกครัวเรือน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนและมีความอยู่ดี มีสุข ดังนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความ เข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา กระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ใน ครัวเรือน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการ เกษตรควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยการใช้เกษตรอินทรีย์

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่ม ศักยภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

(๔) ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

(๕) ส่งเสริมการขยายองค์ความรู้จากศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน สู่วัยรุ่นในชุมชนในการใช้พลังงานทดแทน

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษา เจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำพาท้องถิ่นให้รอดพ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษารสร้างชาติ สร้างคน สร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ดังนี้

(๑) สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการศึกษา

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์ รวมถึงส่งเสริมให้ประชาชนมีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบ ในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน

(๕) ส่งเสริมและปลูกฝังการมีคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น การรักษามรดกภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะจารีตอันดีงามของท้องถิ่น พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน

(๘) ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน

๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ดังนี้

(๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

(๒) ส่งเสริมการเข้าถึงการรับบริการด้านสาธารณสุขด้วยความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความ เป็นธรรมเท่าเทียมกันทุกครัวเรือน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่ อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) กองทุนสุขภาพตำบล และกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

- (๕) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค
- (๖) การส่งเสริม พัฒนา หน่วยแพทย์ฉุกเฉินให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาด้านคน สังคมและสิ่งแวดล้อม

พัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบลเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนี้

(๑) รมรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของคนในชุมชน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกรวมถึงการจัดสวัสดิการการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการชุมชน ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

(๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือชุมชนหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความเข้มแข็งความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคม ที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๖) การเตรียมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

(๗) สนับสนุนกิจกรรมตำรวจบ้าน สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและการพัฒนาศักยภาพในการช่วยเหลือและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชน การเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

(๘) ส่งเสริม รมรงค์การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ในการบริหารจัดการ และสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนและชุมชน

(๙) ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่างๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวังและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อมุ่งสู่การลดสถานะโลกร้อน

(๑๒) ปรับปรุงพื้นที่สาธารณะในชุมชนให้เป็นสวนสาธารณะในชุมชน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนาการเมืองการบริหารที่ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

(๑) พัฒนาการบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐาน ด้วยการส่งเสริมสร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(๓) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดี มีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ประชาชน

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการจัดการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กร

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน และคณะกรรมการชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ โดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงาน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

(๗) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึงเป็นธรรม

(๘) การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามระบบประชาธิปไตย การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา อบต. ตั้งแต่เริ่มกระบวนการร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใส และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

(๙) การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมการเลือกตั้งทุกระดับให้มีความโปร่งใส

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ตลอดจนการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๓) การสาธารณสุขปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งดูแลตลาด
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการกองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้อง ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้มีระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการอื่น ให้เป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ว่างอยู่ก่อนประกาศฉบับนี้บังคับใช้ ให้สามารถกำหนดตำแหน่งเป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ระดับกลางหรือระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่งภายในระยะเวลา ๖๐ วันนับตั้งแต่องค์การบริหาร ส่วนตำบลกำหนดตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ระดับกลาง/ระดับต้น ให้สามารถดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการโอน รับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าว หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการได้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้รายงานตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น

ที่ว่าง ให้ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การแต่งตั้งตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ให้แต่งตั้งในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ก่อน เมื่อใช้บัญชีหมดแล้ว จึงแต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นต่อไป กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลได้ปรับปรุงระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลางแล้ว ให้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับกับภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ งานอำนวยการ	๑.๒ งานอำนวยการ	
๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานนิติการ	๑.๕ งานนิติการ	
๑.๖ งานกิจการพาณิชย์	๑.๖ งานกิจการพาณิชย์	
๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๑๐ งานกิจการสภา	๑.๑๐ งานกิจการสภา	
๑.๑๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑.๑๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานพัฒนารายได้	๒.๑ งานพัฒนารายได้	
๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๓ งานการเงินและบัญชี	๒.๓ งานการเงินและบัญชี	
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานควบคุมอาคาร	๓.๑ งานควบคุมอาคาร	
๓.๒ งานสาธารณสุขนิเวศ	๓.๒ งานสาธารณสุขนิเวศ	
๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	
๓.๖ งานบริการและซ่อมบำรุง	๓.๖ งานบริการและซ่อมบำรุง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานแผนงานและโครงการ	๔.๑ งานแผนงานและโครงการ	
๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๔.๒ งานบริหารการศึกษา	
๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีจำนวนมาก และได้นำมาวิเคราะห์ความต้องการการใช้ตำแหน่งในแต่ละประเภท สายงาน จำนวน ในส่วนราชการนั้นๆ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า อำเภอห่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ปีที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บริหาร									
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. งานการเจ้าหน้าที่									
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานอำนวยการ									
-									
๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว									
-									
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๖	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. งานนิติการ									
-									
๖. งานกิจการพาณิชย์									
-									
๗. งานบริหารงานทั่วไป									
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอเลื่อนระดับ
พนักงานจ้าง									
๘	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๘. งานบริหารงานสาธารณสุข									
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน									
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ปีที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	สำนักงานปลัด (๐๑)								
	๑๐. งานกิจการสภา								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
๑๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๓. งานส่งเสริมปศุสัตว์								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานพัฒนารายได้								
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๓. งานการเงินและบัญชี								
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง กกลาง ดำเนินการ สรรหา
	๑. งานควบคุมอาคาร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๒. งานสาธารณูปโภค								
๒๔	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. งานสำรวจและออกแบบ								
๒๖	วิศวกรโยธา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	๔. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
๒๙	นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. งานควบคุมการก่อสร้าง								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๖. งานบริการและซ่อมบำรุง								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานแผนและโครงการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๒. งานบริหารการศึกษา								
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			งบเงินอุดหนุนกำหนดเพิ่ม
๓๗	ครู (ค.ศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง								
๓๙	ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุนว่างเดิม
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบ อบต.
	๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๕. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๔	๑๔	๑๔	+๓	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)								
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๑	๕๕	๕๕	๕๕	+๔	-	-	

๙. การชำระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด องค์กรบริหารส่วนตำบลบึงคล้าได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นไปตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่ง นิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

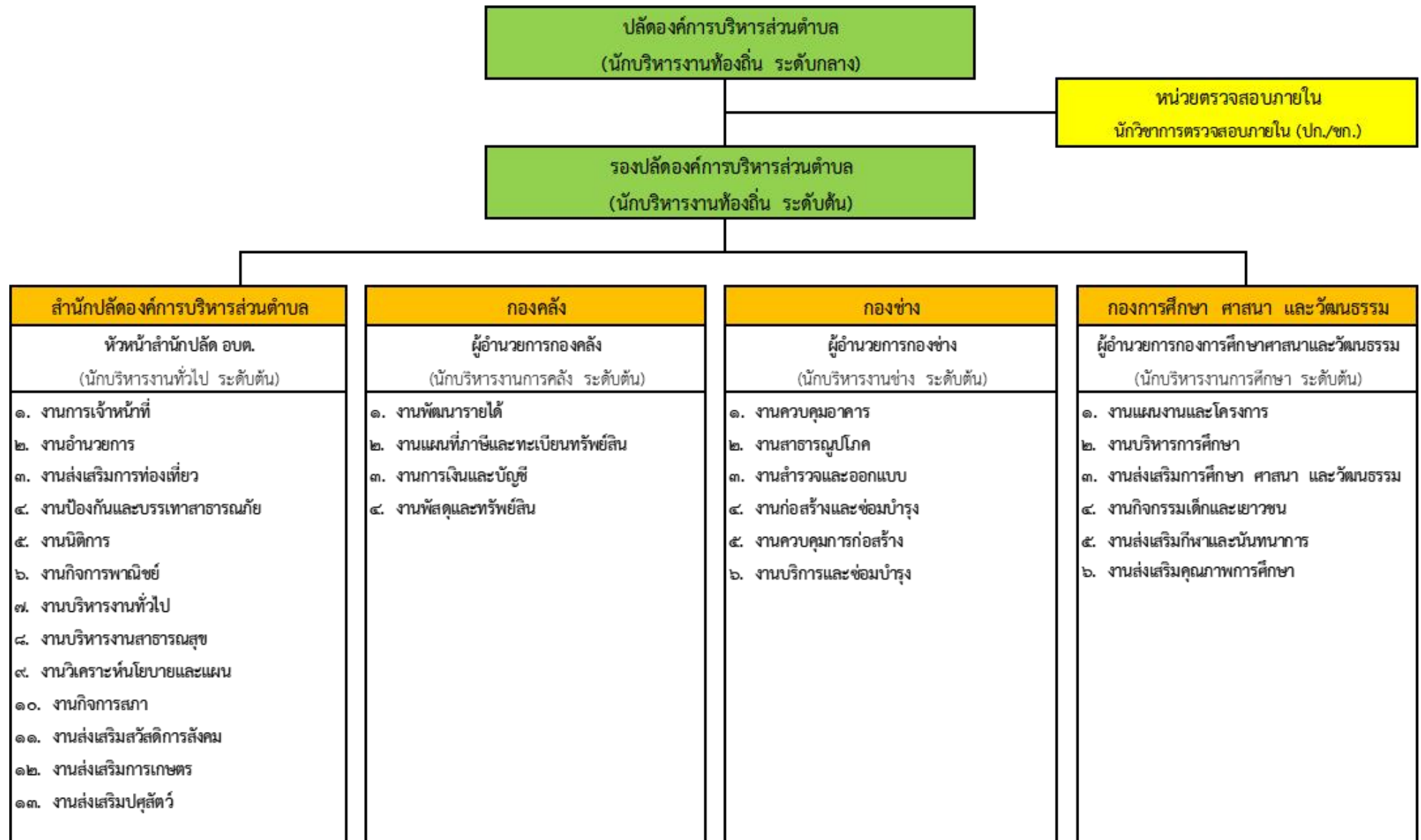
ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นางสาวพรชภก พลเดช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัดบริหารทั่วไป)	กลาง	1	1	649,080	168,000	1	1	1	-	-	-	21,000	21,600	22,320	838,080	859,680	882,000	(54,090)
2	นางสาวศิริพร ดีदार	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัดบริหารทั่วไป)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)
		สำนักปลัด (01)																		
3	นางสาวศศิธร บัวทอง	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
4	นางปาริญา บุญพรหม	นักบริหารการบุคคล	ชพ.	1	1	429,120	42,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,560	487,560	504,000	520,560	(35,760)
5	นางกัญญารัตน์ สิงห์สา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปลก./ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
6	นางสาวรมย์รัตน์ แก้วยศ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปลก./ชก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
7	ร้อยโทสันต์ จันทร์เทศ	นักพัฒนาชุมชน	ปลก./ชก.	1	1	462,240	0	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	(38,520)
8	นางสาวรชพร น้อยนิน	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	1	-	432,600	0	1	1	1	-	-	-	14,940	14,940	14,940	447,540	462,480	477,420	รอเลื่อนระดับ
9	นางสาวสุปราณี หอมหวล	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชจ.	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)
10	สืบเอกธำนาถ บุญพรหม	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชจ.	1	1	280,440	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	(23,370)
		พนักงานจ้าง																		
11	นายสรายุทธ หลวงแสน	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	217,800	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	(18,150)
12	นายสมพร นะจันตะ	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
13	นายสมคิด ศรีรัมย์	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
14	นายชาญ ก้อนเพชร	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
15	นางสาวชนิดดา จำแนกรส	คนงาน (ธุรการ)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
16	นายไชยา พวงแก้ว	คนงาน(ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
17	นายกิตติ นนทชัย	คนงาน	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
18	นายกฤษณะ รุ่ยพลับ	คนงาน	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
19	นายไพรัช บุญเยี่ยม	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
		กองคลัง (04)																		
20	นางวีรธา มีนขาว	ผู้ช่วยกรรมการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	531,360	42,000	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	(44,280)
21	นางรัชฎาภรณ์ สร้อยสุระมา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	1	1	375,480	42,000	1	1	1	-	-	-	14,640	15,120	15,840	432,120	447,240	463,080	(31,290)
22	นางสาวสุพรรณภา ทามะ	นักวิชาการพัสดุ	ปลก./ชก.	1	1	349,320	36,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	398,640	412,080	425,400	(29,110)

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไขในระหว่างระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
23	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
24	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
25	นางชัญญาธาดา ศรีธยาไพ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	1	1	165,120	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
		พนักงานจ้าง																		
26	นางสาวนิพร จันทร์	พนักงาน (จัดเก็บรายได้)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
27	นางสาวนิตยา บุญธรรม	พนักงาน (จัดเก็บรายได้)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
		กองช่าง (05)																		
28	-	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
29	-	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
30	นายพิษณุ เพ็ชรารธรรม	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
31	นายณัฐพัฒน์ นาคกลาง	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	(15,800)
		พนักงานจ้าง																		
32	นายศุภวุฒิ จันทร์สอน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	21,420	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	164,940	170,700	176,700	(11,500)
33	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
34	นางสาววรรณิษา ยอดพรหม	พนักงาน (ธุรการ)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
35	นายกิตติศักดิ์ คำภา	พนักงาน	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
36	นายแสนศักดิ์ บัวป่า	พนักงาน	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
37	นายสมเดช หันเจอย	พนักงาน	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
38	-	พนักงาน	-	1	-	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	ว่างเต็ม
39	นางสาววรรณเกตุ กงเงิน	พนักงานจรรยาบรรณวัดน้ำ	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
40	นายปัญญาวิทย์ รามะบุตร	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
41	นางรัชฎาภรณ์ คงถนอมสินธุ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
42	นายภาณุมาศ มาลี	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
43	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
44	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม

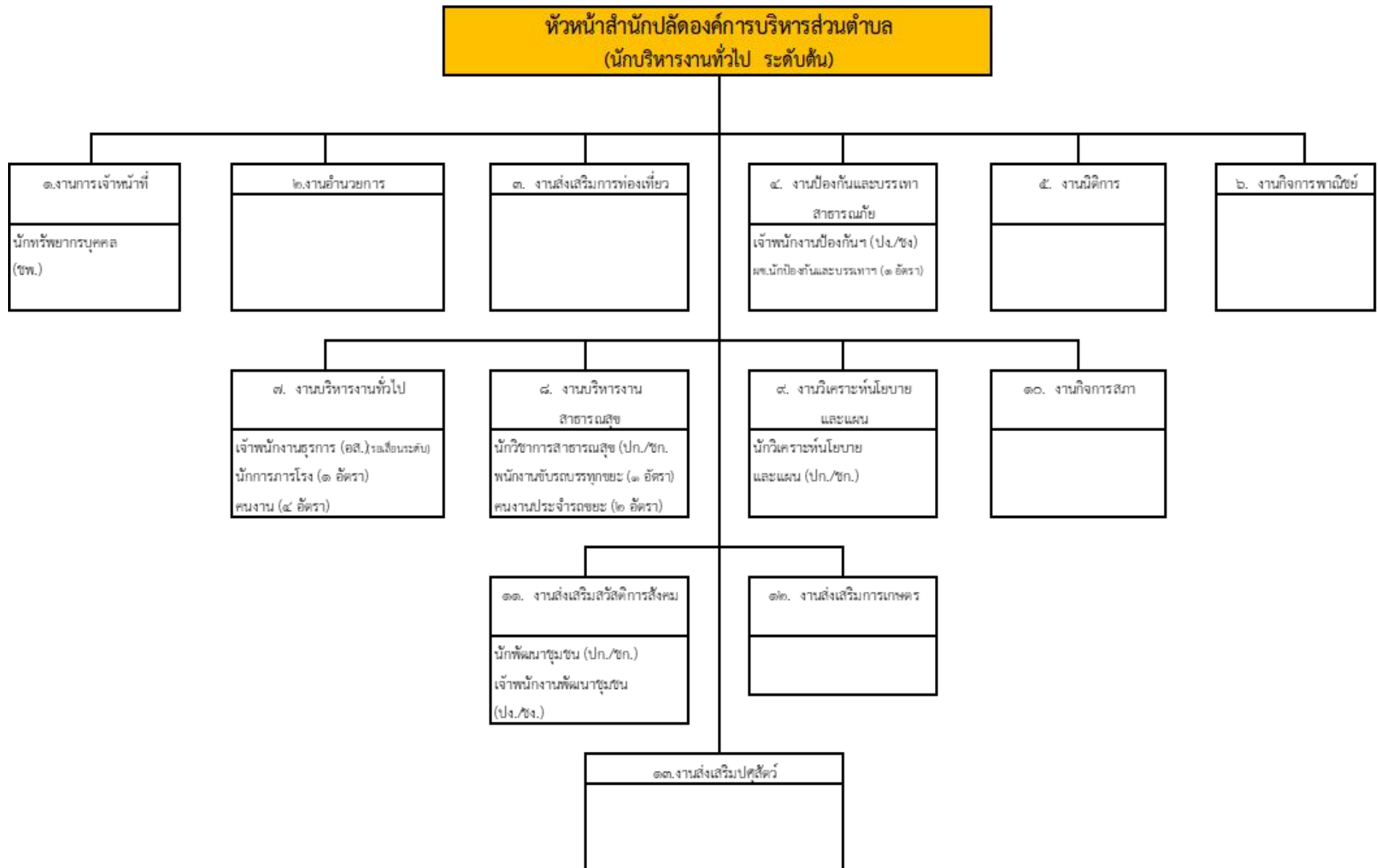
ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		พนักงานจ้าง																		
45	นางสาวศศิญาวัลย์ คำสีงวาลย์	คนงาน (ธุรการ)	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบึงคล้า																		
46		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	
47	นางสุพิศญา จิตใจ	ครู	คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
48		ครูผู้ช่วย		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
		พนักงานจ้าง																		
49		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
50	นางสาววีระา นามวงษ์	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
51	นางสาวสุธารัตน์ แสงพรหม	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
52	นางสาวจุฑามาศ ศรีน่วม	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
53	นางสาวศศิธร ดิงห์ทอง	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
54	นางธัญญาวัลย์ โสมย์ศักดิ์ภาค	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
		หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
55		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปล. /ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
(5)		รวม		55	42	11,123,760	795,420	55	55	55	+4	-	-	1,032,600	328,920	332,880	12,951,780	13,280,700	13,613,580	
(6)		ประมาณการค่าใช้จ่ายโดยสมมติเพิ่มอีก 15%															1,942,767	1,992,105	2,042,037	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															14,894,547	15,272,805	15,655,617	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															28.98	28.30	27.63	
หมายเหตุ	1. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (48,943,300 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 51,390,465 บาท = (48,943,300 x 5%) + 48,943,300 = 51,390,465																			
	2. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (51,390,465 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 53,959,988 บาท = (51,390,465 x 5%) + 51,390,465 = 53,959,988																			
	3. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (53,959,988 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 56,657,988 บาท = (53,959,988 x 5%) + 53,959,988 = 56,657,988																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า



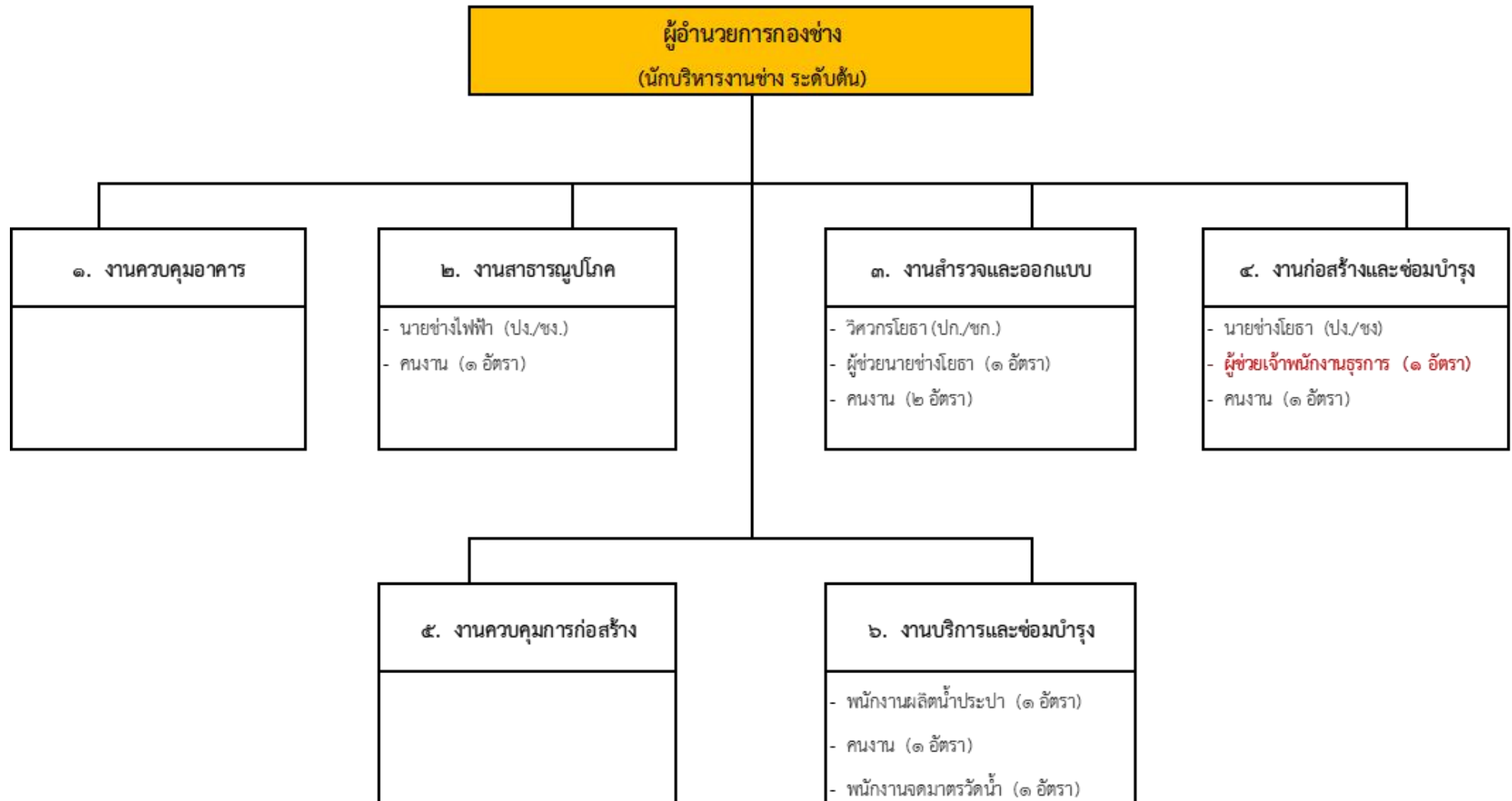
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลปungคล้า



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลปungคล้า



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราทำดั่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
1	นางสาวพรชนก พลเดช	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	393001101001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	393001101001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	649,080 (54,090 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	817,080
2	นางสาวศิริพร ดีदार	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	393001101002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	393001101002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	435,720 (36,310 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	477,720
3	นางสาวศศิธร บัวทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	393012101001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393012101001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	422,640 (35,220 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	464,640
4	นางปาริญา บุญพร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	393013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	393013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	429,120 (35,760 x 12)	-	42,000 (3,500 x 12)	471,120
5	นางกัญญารัตน์ สิงห์สา	นิติศาสตรบัณฑิต	393013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	393013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	389,400 (32,450 x 12)	-	-	389,400
6	นางสาวรมย์ลีน แก้วยศ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาการสาธารณสุข)	393013601001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	393013601001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	222,240 (18,520 x 12)	-	-	222,240
7	ร้อยโทสันต์ จันทร์เทศ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (บริหารการสาธารณสุข)	393013801001	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	393013801001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	462,240 (38,520 x 12)	-	-	462,240
8	นางสาวรชดพร น้อยนิน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	393014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	393014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	432,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(รอเลื่อนระดับ) 432,600
9	นางสาวสุปราณี หอมหวล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	393014801001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	393014801001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	269,880 (22,490 x 12)	-	-	269,880
10	สืบเอกอำนาจ บุญพร	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	363014805001	เจ้าพนักงานช่างยนต์และกรรมพหุการยนต์	ขง.	363014805001	เจ้าพนักงานช่างยนต์และกรรมพหุการยนต์	ปง./ขง.	280,440 (23,370 x 12)	-	-	280,440
11	นายสรายุทธ หลวงแสน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักช่างยนต์และกรรมพหุการยนต์	-	-	ผู้ช่วยนักช่างยนต์และกรรมพหุการยนต์	-	217,800 (18,150 x 12)	-	-	217,800
12	นายสมพร นะจันตะ	ป.4	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
13	นายสมคิด สร้อยมี	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
14	นายชาญ ก้อนเพชร	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
15	นางสาวชนิดา จำนกรส	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป (ธุรการ)	-	-	คนงาน (ธุรการ)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
16	นายไชยา พวงแก้ว	ป.6	-	คนงานทั่วไป (ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	-	คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำดั่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
17	นายกิตติ นนทชัย	ปวช. (ช่างกลโรงงาน)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
18	นายฤกษ์ จุ้ยพลับ	ปวส. (เทคนิคเครื่องกลยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
19	นายไพรัช บุญเวียน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
20	นางวิขรา ปิ่นขาว	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	393042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	531,360 (44,280 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	573,360
21	นางชุดิภาญจน์ สร้อยสุระชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	393043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	393043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	375,480 (31,290 x 12)	-	42,000 (3,500 x 12)	417,480
22	นางสาวสุวรรณา ทามะ	บัญชีบัณฑิต	393043204001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	393043204001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	349,320 (29,110 x 12)	-	36,000 (3,000 x 12)	385,320
23	-	-	393044201001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	393044201001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
24	-	-	393044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	393044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
25	นางชาญธาดา สร้อยอำไพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การธนาคารทั่วไป)	393044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	393044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	165,120 (13,760 x 12)	-	-	165,120
26	นางสาวนิรพร จันทุน	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน (จัดเก็บรายได้)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
27	นางสาวนิตยา บุญธรรม	รัฐประศาสนศาสตร์ (การเมืองการปกครอง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน (จัดเก็บรายได้)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
28	-	-	393052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
29	-	-	393053701001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	393053701001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
30	นายพิษณุ เพ็ชรวรรณ	ปวส. (ก่อสร้าง)	393054701001	นายช่างโยธา	ชง.	393054701001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	318,960 (26,580 x 12)	-	-	318,960
31	นายณัฐพัฒน์ นากลาง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	393054706001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	393054706001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	189,600 (15,800 x 12)	-	-	189,600
32	นายคชาวุฒิ จันทรสอน	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420
33	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
34	นางสาววรรณิษา ยอดพรหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ภาควิชาการทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป (ธุรการ)	-	-	คณงาน (ธุรการ)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
35	นายกิตติศักดิ์ คำภา	ปวส. (สัตวศาสตร์)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
36	นายแสนศักดิ์ บัวป่า	ม.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
37	นายสมเดช พันเจย	ป.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
38	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	-	-	12,000 (1,000 x 12)	(ว่างเดิม) 120,000
39	นางสาววรรณกานต์ กองเงิน	ปวส. (การบัญชี)	-	พนักงานจตมาครวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาครวัดน้ำ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
40	นายปัญญาวัติ รามจรุ	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
41	นางชัชฎาภรณ์ คงธนธีรสันติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	393082107001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393082107001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	442,320 (36,860 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	484,320
42	นายภาณุมาศ มาลี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	393083801001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	393083801001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	218,400 (18,200 x 12)	-	-	218,400
43	-	-	-	-	-	393084201002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
44	-	-	-	-	-	393084203002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
45	นางสาวศศิฎาวัลย์ คำสังวาลย์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ภาควิชาภาษา)	-	คณงานทั่วไป (ธุรการ)	-	-	คณงาน (ธุรการ)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
46	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) กรมส่งเสริมฯ
47	นางสุพิชญญา จิตใจ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	393086600369	ครู	คศ. 3	393086600369	ครู	คศ. 3	-	-	-	กรมส่งเสริมฯ
48	-	-	393086600396	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	393086600396	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม) กรมส่งเสริมฯ
49	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม) กรมส่งเสริมฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
50	นางสาววิขรา นามวงษ์	ศาสตรบัณฑิต (กรมเจ้าท่า)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
51	นางสาวสุธารัตน์ แสงพรหม	ศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
52	นางสาวจุฑามาศ ศรีน่วม	ศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
53	นางสาวศศิธร สิงห์ทอง	ศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
54	นางธัญญรัตน์ โสมยศักตกุล	ศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000
55	-	-	393123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	393123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่นั่งรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปุงคล้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก



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

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

กรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า อำเภอห่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บริหาร									
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. งานการเจ้าหน้าที่									
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานอำนวยการ									
-									
๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว									
-									
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๖	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. งานนิติการ									
-									
๖. งานกิจการพาณิชย์									
-									
๗. งานบริหารงานทั่วไป									
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอเลื่อน ระดับ
พนักงานจ้าง									
๘	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๘. งานบริหารงานสาธารณสุข									
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน									
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักงานปลัด (๐๑)									
	๑๐. งานกิจการสภา								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
๑๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๓. งานส่งเสริมปศุสัตว์								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานพัฒนารายได้								
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๓. งานการเงินและบัญชี								
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ก.กลาง ดำเนินการสรรหา
	๑. งานควบคุมอาคาร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๒. งานสาธารณูปโภค								
๒๔	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. งานสำรวจและออกแบบ								
๒๖	วิศวกรโยธา (ปค./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	๔. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. งานควบคุมการก่อสร้าง								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๖. งานบริการและซ่อมบำรุง								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานแผนและโครงการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๒. งานบริหารการศึกษา								
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			งบเงินอุดหนุน กำหนดเพิ่ม
๓๗	ครู (ค.ศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง								
๓๙	ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน ว่างเดิม
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบ อบต.
	๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๕. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๔	๑๔	๑๔	+๓	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)								
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๑	๕๕	๕๕	๕๕	+๔	-	-	



(นายชัยฉฤทธิ์ สิงห์ทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘

ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การมุ่งมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยฤทธิ์ สิงห์ทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม อบต.บุงคล้า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ที่ พช ๗๙๗๐๑/

วันที่

กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า ได้มีคำสั่งที่ ๒๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า โดยให้มีหน้าที่จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า ได้ประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อวันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ

ข้อพิจารณา/เสนอแนะ

เห็นควรพิจารณาดำเนินการรายงาน ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางปาริญา บุญพรหม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ไพฑูริย์ วิชาเอก

(นางสาวศศิธร บัวทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัด อบต.

๑๐๕๐๖/๗๙๗๐๑๓๓๖๖/๗๙๗๐

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวพรชนก พลเดช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

(นายชัยณัฐธิ์ สิงห์ทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า
ที่ ๒๒๔ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งผู้ที่มีตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ให้ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์พิจารณา โดยให้คำนึงถึงปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


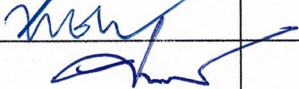


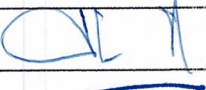


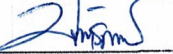
(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

ผู้ช่วยนายก อบต.บุงคล้า
นางสาว.....

บันทึกรายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
 ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
 วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

ผู้มาประชุม

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวพรชนก พลเดช	กรรมการ		
๓	นางสาวศิริพร ดีदार	กรรมการ		
๔	นางวัชรา ปิ่นขาว	กรรมการ		
๕	นางชัชฎาภรณ์ คงธนธีระสันติ	กรรมการ		
๖	นายพิชณุ เพ็ชรวารรณ	กรรมการ		
๗	นางสาวศศิธร บัวทอง	เลขานุการ		
๘	นางปารีญา บุญพรม	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง นายองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ตำแหน่ง ประธานกรรมการทำหน้าที่ดำเนินการประชุม คณะกรรมการการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของ อปท.จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้เสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดย

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายกเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

มติ
ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
ประธาน

รับทราบ
เรื่องเพื่อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ ดำเนินการสรุปรวบรวมจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมส่วนรายละเอียดจะได้ให้ หัวหน้าสำนักปลัด และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ชี้แจงต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

น.ส.ศศิธร
เลขานุการ

- ให้มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ให้มีการกำหนดตำแหน่ง และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของอปท. และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ให้สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งว่าเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่
- เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ได้เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด
- เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ อปท. ให้เหมาะสม

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- ก.กลาง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ ก.จังหวัด พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยุ่งยาก คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
- ก.กลาง กำหนดให้ อปท. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้เสนอ ก.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและเมื่อครบรอบระยะเวลาแล้วให้ อปท. ดำเนินการทำแผนฯ ในรอบถัดไป

นางปาริญา

แนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

ผู้ช่วยเลขานุการ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ

สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะ ๓ ปี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ -๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร

ท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรครวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดว่าจะมีภารกิจ ปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และคุณภาพงานนั้น ๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี้ยอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ วางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับ รหัสส่วนราชการ ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๒ ระดับโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อปรับปรุงตำแหน่งสำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

๔.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.) /ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.) /ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕)

๔.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ย

ตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี แล้ว

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษา ไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา** และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำล้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีกรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำล้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว และให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำล้างข้าราชการหรือพนักงานครูทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำล้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว" สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำล้าง พร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำล้าง พร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำล้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๑๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

* ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเคร่งครัด

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๗. ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือนสำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขึ้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขึ้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน)

สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขึ้นต่ำกับอัตราเงินขึ้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือน กรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำราตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือนสำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๔.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คุณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๑๘๐๙.๗/๖ ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณ ตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอ กำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐาน อัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน รุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณ ภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทน ของพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๑๘๐๙. ๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อย ละ ๕ ของอัตราค่าตอบแทน /

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมา คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงิน รายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือกรณีองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรร จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้น มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย /

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศ ฯ และระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล /

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอด รวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี /

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย /

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท .๔๐๙๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มา งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาถนุบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยามีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไข

เพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยาดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณาขยับเล็กตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่งหรือกรณีอื่นกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณีมีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น การกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มใหม่ การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ที่คำนวณ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากของงาน และการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๔๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๙.๕/๖ ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๙.๒/๖ ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	คุณสมบัติสำหรับการจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้ ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียน) ๑. มีคุณวุฒิปริญญา สาขาวิชาการหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ครุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน	โรงเรียน
		ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ๑. มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ครุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๕)

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ เรื่องขอความเห็นชอบ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่...

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มการยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี /

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่สุด ที่ มท .๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และแนะนำ กำกับติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ /

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย /

๑๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ /

น.ส.พรชนก

ปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แจ้งให้แต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงานภารกิจในด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตราพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด โดยคำนึงถึงปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ห้วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไปแล้วนั้น ขอให้แต่ละส่วนราชการได้ชี้แจงต่อที่ประชุม

น.ส.ศศิธร

สำนักปลัด ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและภารกิจต่าง ๆ แล้ว กำหนด

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ	จำนวน ๔ อัตรา
๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๘ อัตรา
รวมทั้งหมด	จำนวน ๑๗ อัตรา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักงานปลัด (๐๑)									
๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานการเจ้าหน้าที่								
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒. งานอำนวยการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. งานนิติการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๖. งานกิจการพาณิชย์								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๗. งานบริหารงานทั่วไป								
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอเลื่อน ระดับ
	พนักงานจ้าง								
๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	๘. งานบริหารงานสาธารณสุข								
	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	สำนักงานปลัด (๐๑)								
	๑๐. งานกิจการสภา								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๓. งานส่งเสริมปศุสัตว์								
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

นางวิชรา

กองคลัง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและภารกิจต่าง ๆ แล้ว กำหนด

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|----------------------|
| ๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน - อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| รวมทั้งหมด | จำนวน ๘ อัตรา |

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานพัฒนารายได้								
๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
	๓. งานการเงินและบัญชี								
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๖	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

นายพิษณุ

กองช่าง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและภารกิจต่าง ๆ แล้ว กำหนด อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ อัตรา ทั้งนี้ ได้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ในตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| ๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๗ อัตรา |
| รวมทั้งหมด | จำนวน ๑๓ อัตรา |

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ก.กลาง ดำเนินการสรรหา
	๑. งานควบคุมอาคาร								
	๒. งานสาธารณสุขโรค								
๒	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. งานสำรวจและออกแบบ								
๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	๔. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
๗	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. งานควบคุมการก่อสร้าง								
	๖. งานบริการและซ่อมบำรุง								
	พนักงานจ้าง								
๑๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

นางชัชฎาภรณ์

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและภารกิจต่าง ๆ แล้ว กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ อัตรา ทั้งนี้ ได้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มจำนวน ๒ อัตรา และบุคลากรทางการศึกษา (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน ๓ อัตรา
๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๖ อัตรา
รวมทั้งหมด	จำนวน ๑๔ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๑๗)								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานแผนและโครงการ							
	๒. งานบริหารการศึกษา							
๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑		งบเงินอุดหนุน กำหนดเพิ่ม
๓	ครู (ค.ศ.๓)	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง							
๕	ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน ว่างเดิม
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	-	-	-	งบ อบต.
	๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม							
๗	นักวิชาการศึกษา (ปอ./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง							
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน							
	๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ							
	๕. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา							
	รวม	๑๑	๑๔	๑๔	๑๔	+๓	-	-

นางปาริญา

แต่ละส่วนราชการ ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน/ค่างาน ของแต่ละ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตำแหน่งเพื่อกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตราพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ในสังกัด สรุปเป็นกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ

อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ งานอำนวยการ	๑.๒ งานอำนวยการ	๑.๒ งานอำนวยการ	
๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานนิติการ	๑.๕ งานนิติการ	๑.๕ งานนิติการ	
๑.๖ งานกิจการพาณิชย์	๑.๖ งานกิจการพาณิชย์	๑.๖ งานกิจการพาณิชย์	
๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๑๐ งานกิจการสภา	๑.๑๐ งานกิจการสภา	๑.๑๐ งานกิจการสภา	
๑.๑๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑.๑๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑.๑๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานพัฒนารายได้	๒.๑ งานพัฒนารายได้	๒.๑ งานพัฒนารายได้	
๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๓ งานการเงินและบัญชี	๒.๓ งานการเงินและบัญชี	๒.๓ งานการเงินและบัญชี	
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒. กองช่าง	๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานควบคุมอาคาร	๓.๑ งานควบคุมอาคาร	๓.๑ งานควบคุมอาคาร	
๓.๒ งานสาธารณสุขโรค	๓.๒ งานสาธารณสุขโรค	๓.๒ งานสาธารณสุขโรค	
๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	
๓.๖ งานบริการและซ่อมบำรุง	๓.๖ งานบริการและซ่อมบำรุง	๓.๖ งานบริการและซ่อมบำรุง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานแผนงานและโครงการ	๔.๑ งานแผนงานและโครงการ	
๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๔.๒ งานบริหารการศึกษา	
๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	
๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๒.กรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บริหาร									
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. งานการเจ้าหน้าที่									
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานอำนวยการ									
-									
๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว									
-									
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๖	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. งานนิติการ									
-									
๖. งานกิจการพาณิชย์									
-									
๗. งานบริหารงานทั่วไป									
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอเลื่อน ระดับ
พนักงานจ้าง									
๘	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๘. งานบริหารงานสาธารณสุข									
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน									
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ปีที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	สำนักงานปลัด (๐๑)								
	๑๐. งานกิจการสภา								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
	๑๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๕. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๑๓. งานส่งเสริมปศุสัตว์								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
	๑๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานพัฒนารายได้								
	๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๑๘. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๓. งานการเงินและบัญชี								
	๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน								
	๒๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ก.กลาง ดำเนินการสรรหา
	๑. งานควบคุมอาคาร								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๒. งานสาธารณสุขโรค								
๒๔	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. งานสำรวจและออกแบบ								
๒๖	วิศวกรโยธา (ปค./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-		-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-		-	
๒๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-		-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	๔. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. งานควบคุมการก่อสร้าง								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๖. งานบริการและซ่อมบำรุง								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๗)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานแผนและโครงการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๒. งานบริหารการศึกษา								
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			งบเงินอุดหนุน กำหนดเพิ่ม
๓๗	ครู (ค.ศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง								
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน ว่างเดิม
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบ อบต.
	๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๑	นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๕. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๔	๑๔	๑๔	+๓	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)								
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๑	๕๕	๕๕	๕๕	+๔	-	-	

แผนการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าสังคมเพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นางสาวพรหมก พลเดช	เปิดสอนพิเศษสอนพิเศษ(บัณฑิตเรียนเอง)	กลาง	1	649,080	168,000	1	1	1	21,000	21,600	22,320	838,080	859,680	882,000	(54,090)		
2	นางสาวศิริพร ดีดาร์	รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา(บัณฑิตเรียนเอง)	ต้น	1	435,720	42,000	1	1	1	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)		
		สำนักปลัด (01)																
3	นางสาวศศิธร บัวทอง	หัวหน้าสำนักงานเขต(บัณฑิตเรียนทั่วไป)	ต้น	1	422,640	42,000	1	1	1	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)		
4	นางปรีญา บุญพรหม	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	1	429,120	42,000	1	1	1	16,440	16,440	16,560	487,560	504,000	520,560	(35,760)		
5	นางอุษณีย์รัตน์ สิงห์สา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	389,400	0	1	1	1	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)		
6	นางสาวมยุรีลิน นวรัตน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	222,240	0	1	1	1	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)		
7	ร้อยโทวิไลศักดิ์ จันทร์เทป	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	462,240	0	1	1	1	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	(38,520)		
8	นางสาวรชพร น้อยถนิน	เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุข	อาวุโส	1	432,600	0	1	1	1	14,940	14,940	14,940	447,540	462,480	477,420	รอลือหน้าต้น		
9	นางสาวสุปราณี หอมหวล	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	269,880	0	1	1	1	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)		
10	สืบเอกอำนาจ บุญพรหม	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	280,440	0	1	1	1	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	(23,370)		
		พนักงานจ้าง																
11	นายสุราษฎร์ หลวงแสง	ผู้ช่วยที่ปรึกษารองอธิบดีกรมการสาธารณสุข	-	1	217,800	0	1	1	1	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	(18,150)		
12	นายสมพร นะจันตะ	พนักงานชั้นบรรณารักษ์	-	1	108,000	12,000	1	1	1	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
13	นายสมคิด สร้อยมี	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	108,000	12,000	1	1	1	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
14	นายชาญ ก้อนเพชร	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	108,000	12,000	1	1	1	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
15	นางสาวชนิดดา จำแนกส	คนงาน (ตุ๊กตา)	-	1	108,000	12,000	1	1	1	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
16	นายไชยา พวงแก้ว	คนงาน(ชั้นบรรณารักษ์)	-	1	108,000	12,000	1	1	1	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
17	นายศักดิ์ นนทชัย	คนงาน	-	1	108,000	12,000	1	1	1	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
18	นายฤกษ์ชัย จุฬพลัน	คนงาน	-	1	108,000	12,000	1	1	1	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
19	นายไพรัช บุญเยี่ยม	นักการภารโรง	-	1	108,000	12,000	1	1	1	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)		
		กองคลัง (04)																
20	นางรัชฎา ปิ่นขาว	ผู้ช่วยนักการคลัง(บัณฑิตเรียนเอง)	ต้น	1	531,360	42,000	1	1	1	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	(44,280)		
21	นางศุภกาญจน์ สร้อยสุระ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	1	375,480	42,000	1	1	1	14,640	15,120	15,840	432,120	447,240	463,080	(31,290)		
22	นางสาวสุวรรณา ทานะ	นักวิชาการสถิติ	ป.ก./ช.ก.	1	349,320	36,000	1	1	1	13,320	13,440	13,320	398,640	412,080	425,400	(29,110)		

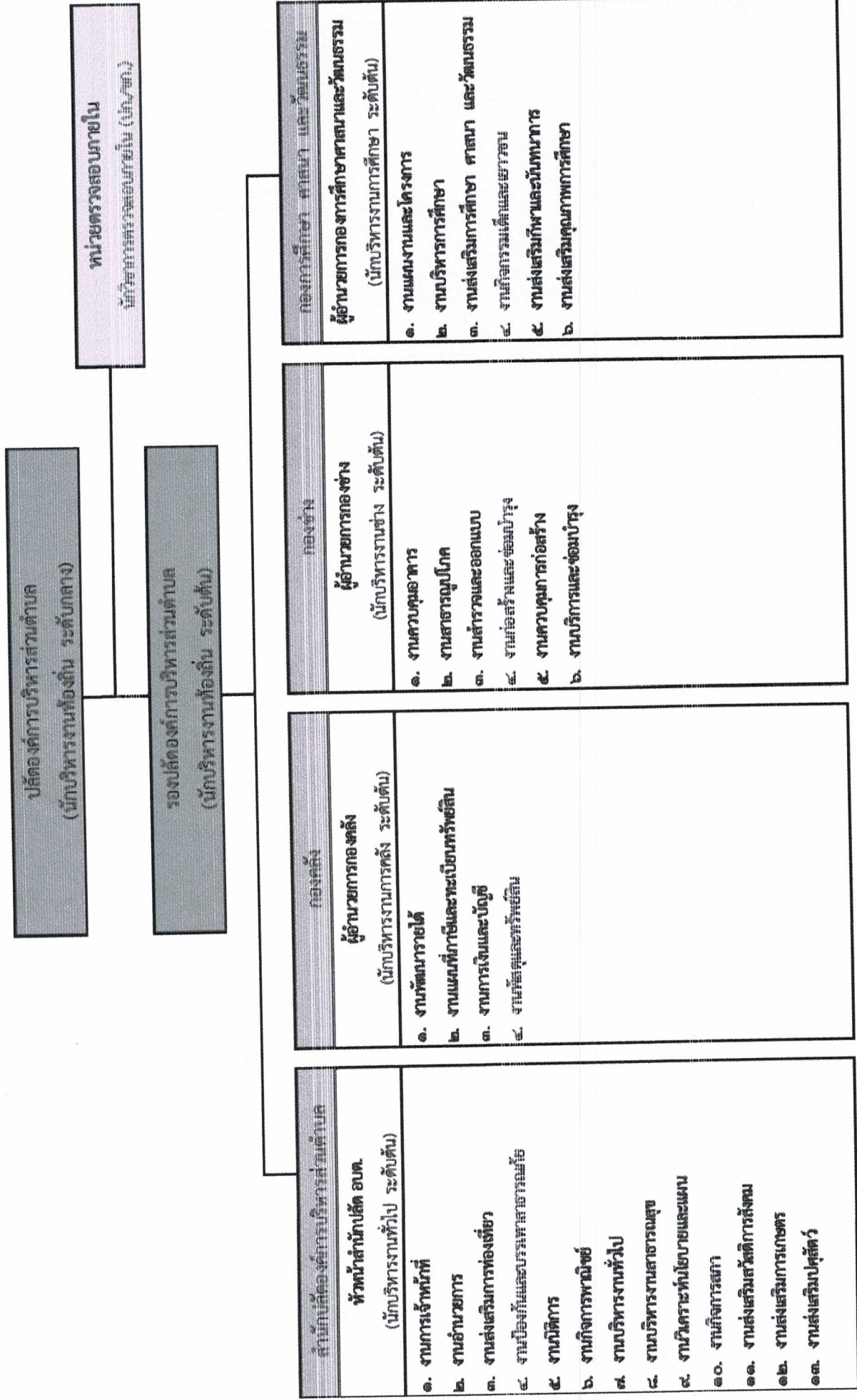
ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ยังปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
23	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	297,900	0	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	จ้างเดิม
24	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	297,900	0	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	จ้างเดิม
25	นางชฎาธิตา สร้อยอำไพ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	165,120	0	1	1	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
		พนักงานจ้าง														
26	นางสาวนิพร จันทน	คณงาน (จัดเก็บรายได้)	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
27	นางสาวนิศยา นุชธรรม	คณงาน (จัดเก็บรายได้)	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
		กองช่าง (05)														
28	-	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต.น	1	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	จ้างเดิม
29	-	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	0	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	จ้างเดิม
30	นายพิษณุ เพ็ชรวรรณ	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	318,960	0	1	1	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
31	นายณัฐพัฒน์ นากกลาง	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	1	189,600	0	1	1	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	(15,800)
		พนักงานจ้าง														
32	นายชฎาวุฒิ จันทร์สอน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	138,000	21,420	1	1	-	5,520	5,760	6,000	164,940	170,700	176,700	(11,500)
33	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	0	0	1	1	+1	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
34	นางสาววรรณิศา ยอดพรม	คณงาน (ธุรการ)	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
35	นายศักดิ์ศักดิ์ คำภา	คณงาน	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
36	นายแสนศักดิ์ บัวบัว	คณงาน	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
37	นายสมเดช ฝั้นเฉย	คณงาน	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
38	-	คณงาน	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
39	นางสาววรรณภาณต์ กองเงิน	พนักงานจอบคณการวัดน้ำ	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
40	นายณัฐวุฒิ รามะวาศ	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	1	108,000	12,000	1	1	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(9,000)
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)														
41	นางนันทิภาภรณ์ ลอนตระกูลรัตน์	นักวิชาการศึกษา	ต.น	1	442,320	42,000	1	1	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
42	นายภาณุมาศ มาลี	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	218,400	0	1	1	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
43	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	0	0	1	1	+1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
44	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	0	0	1	1	+1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม(3)			ค่าใช้จ่ารวม(4)			หมายเหตุ	
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
		พนักงานจ้าง																
45	นางสาวศุภวรัณย์ คำสิงห์งาม	พนักงาน (ธุรการ)	-	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	120,000	120,000	120,000	2569	(9,000)	
46		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบึงดงคำ	-	1	0	0	1	1	1	+	0	0	0	0	0	0	0	
47	นางสุพิศญา จิตใจ	ครู	คศ.3	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	0	
48		ครูผู้ช่วย		1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	0	
		พนักงานจ้าง																
49		ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	0	
50	นางสาวรัชชา นามวงษ์	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	120,000	120,000	120,000	2569	(9,000)	
51	นางสาวสุวิรัตน์ แสงพรม	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	120,000	120,000	120,000	2569	(9,000)	
52	นางสาวจุฑามาศ ศรีบัว	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	120,000	120,000	120,000	2569	(9,000)	
53	นางสาวศศิธร สิงห์ทอง	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	120,000	120,000	120,000	2569	(9,000)	
54	นางรังษิญาภัทร โสมย์ศักดิ์	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	108,000	12,000	1	1	1	-	0	0	120,000	120,000	120,000	2569	(9,000)	
		หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																
55		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นท./นท.	1	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320		ว่างเต็ม
(5)		รวม		55	42	11,123,760	795,420	55	55	55	+	4	1,032,600	328,920	332,880	12,951,780	13,280,700	13,613,580
(6)		ประเภทค่าปรับที่คิดตามเกณฑ์ไม่เกิน 15%																
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(8)		เพิ่มเติม: 40 ของงบประมาณประจำปี																

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (48,943,300 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 51,390,465 บาท = (48,943,300 x 5%) + 48,943,300 = 51,390,465
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (51,390,465 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 53,959,988 บาท = (51,390,465 x 5%) + 51,390,465 = 53,959,988
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (53,959,988 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 56,657,988 บาท = (53,959,988 x 5%) + 53,959,988 = 56,657,988

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า



ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (บ.น.ช.)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัด อบต.
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานกาชาด
๒. งานอนามัย
๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานนิติการ
๖. งานกิจการพาณิชย์
๗. งานบริหารงานทั่วไป
๘. งานบริหารงานสาธารณสุข
๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๐. งานกิจการสภา
๑๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร
๑๓. งานส่งเสริมปศุสัตว์

กองสภา
ผู้อำนวยการสภา
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. งานพัฒนารายได้
๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๓. งานการเงินและบัญชี
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน

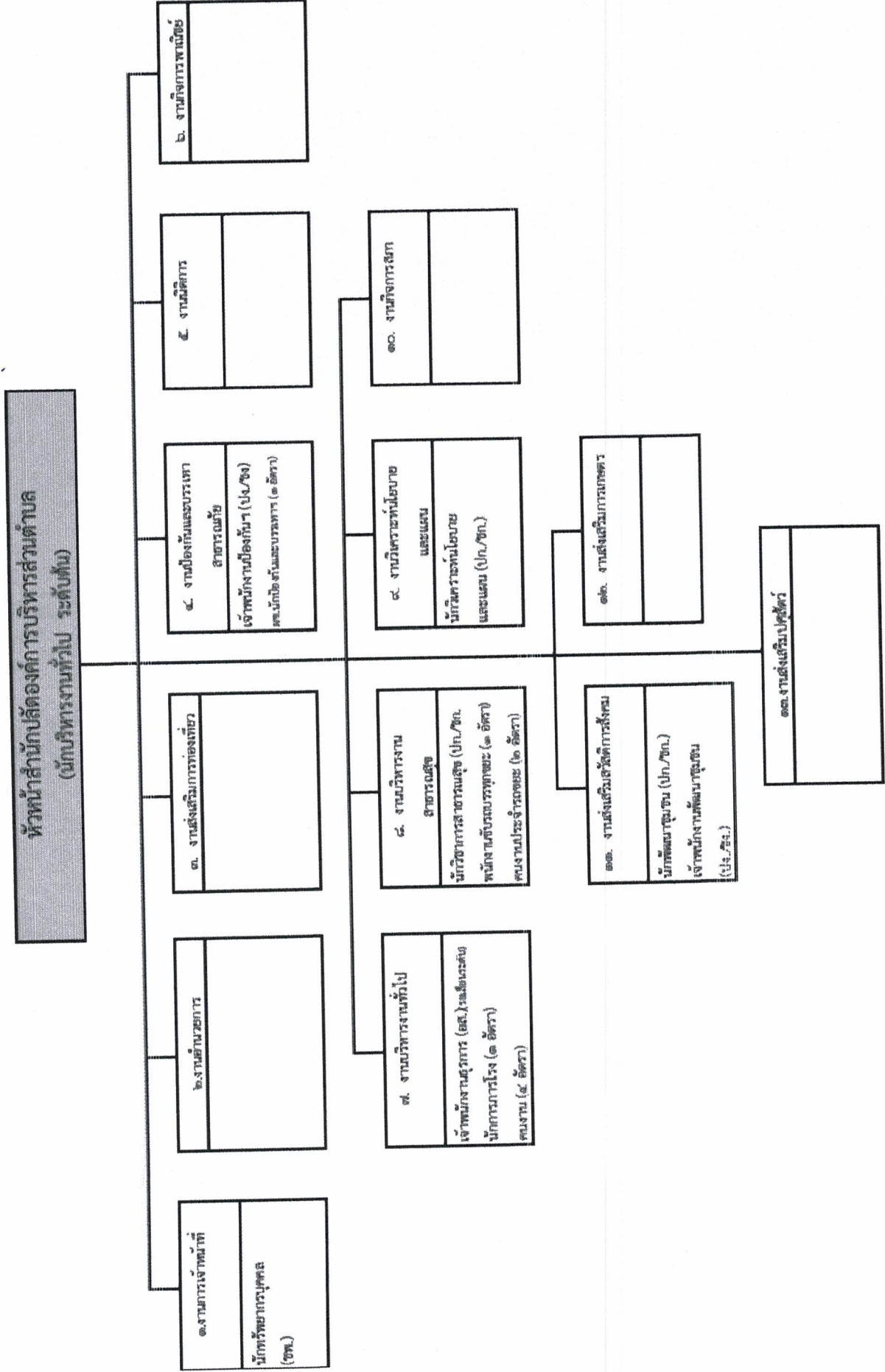
กองกม.
ผู้อำนวยการกอง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานควบคุมอาคาร
๒. งานสาธารณสุขโรค
๓. งานสำรวจและออกแบบ
๔. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๕. งานควบคุมการก่อสร้าง
๖. งานบริการและซ่อมบำรุง

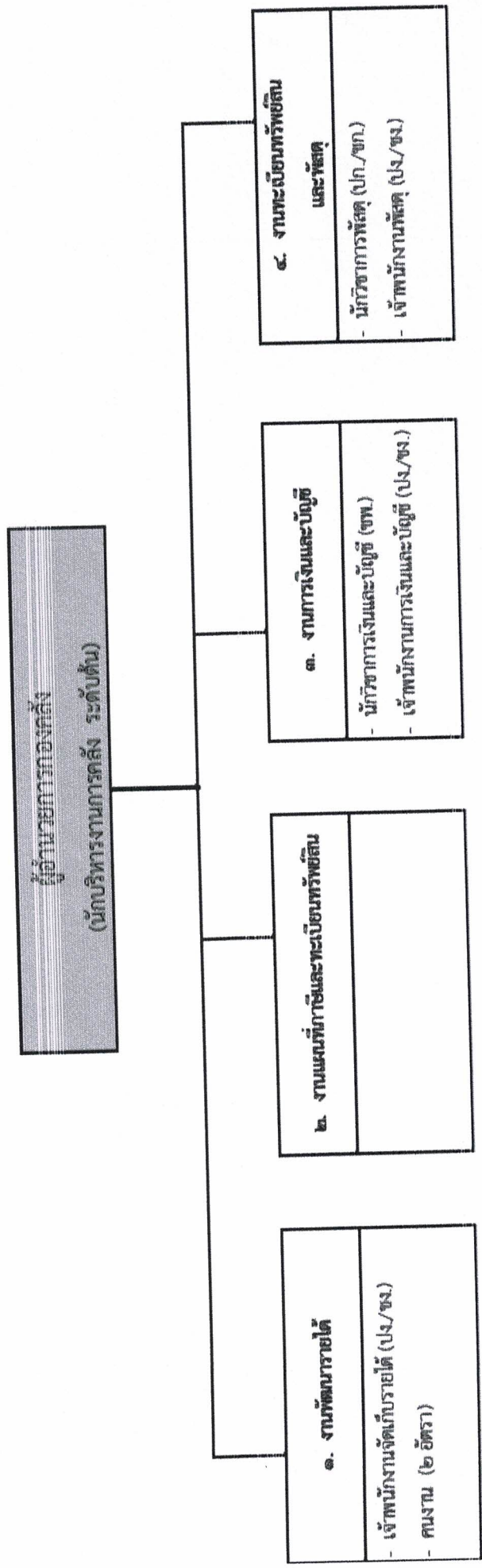
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑. งานแผนงานและโครงการ
๒. งานบริหารการศึกษา
๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๖. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปลั่ง



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า



๑. งานพัฒนารายได้

- เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)
- คนงาน (๒ อัตรา)

๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าหน้าที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

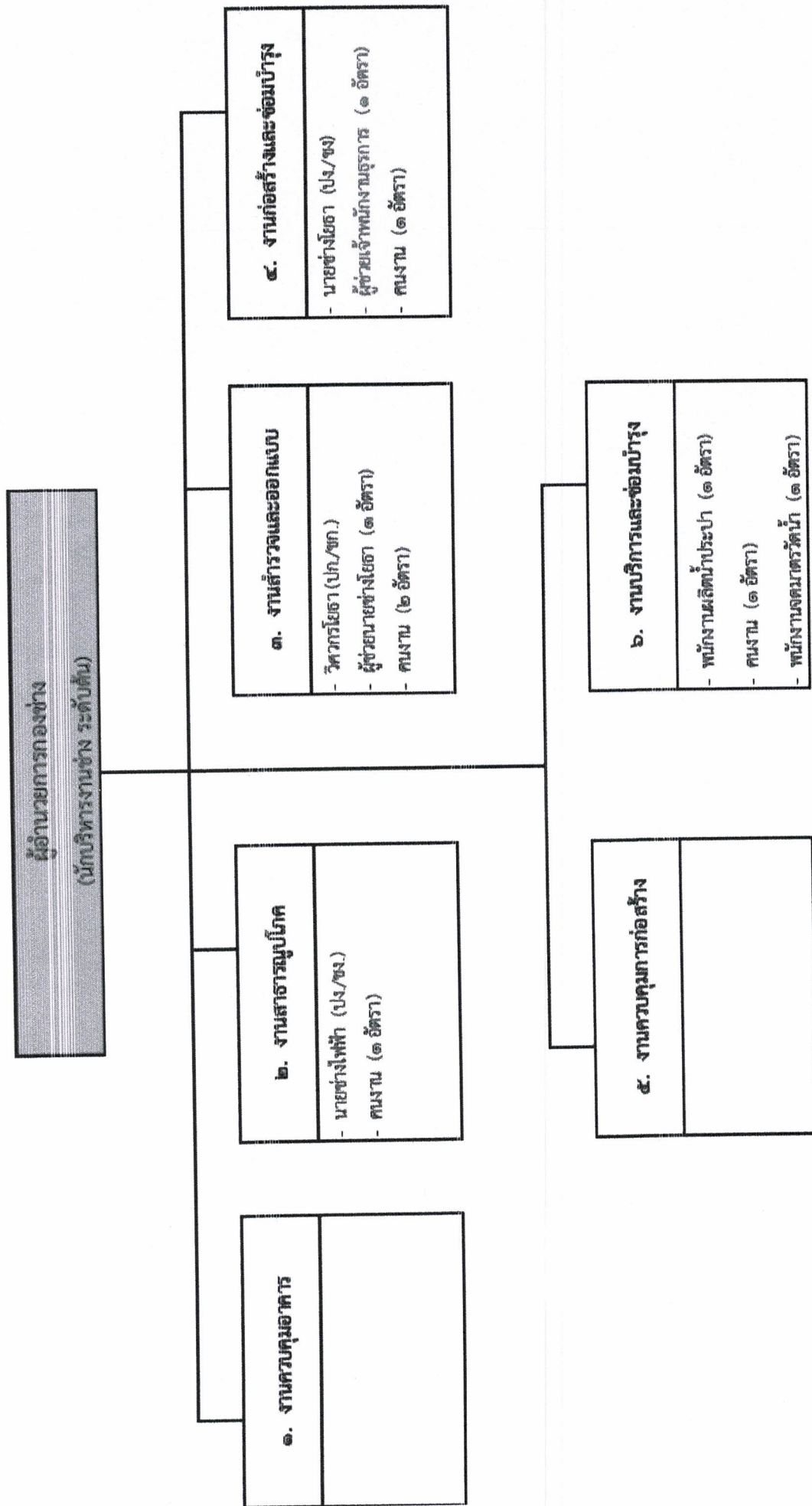
๓. งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชพ.)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)

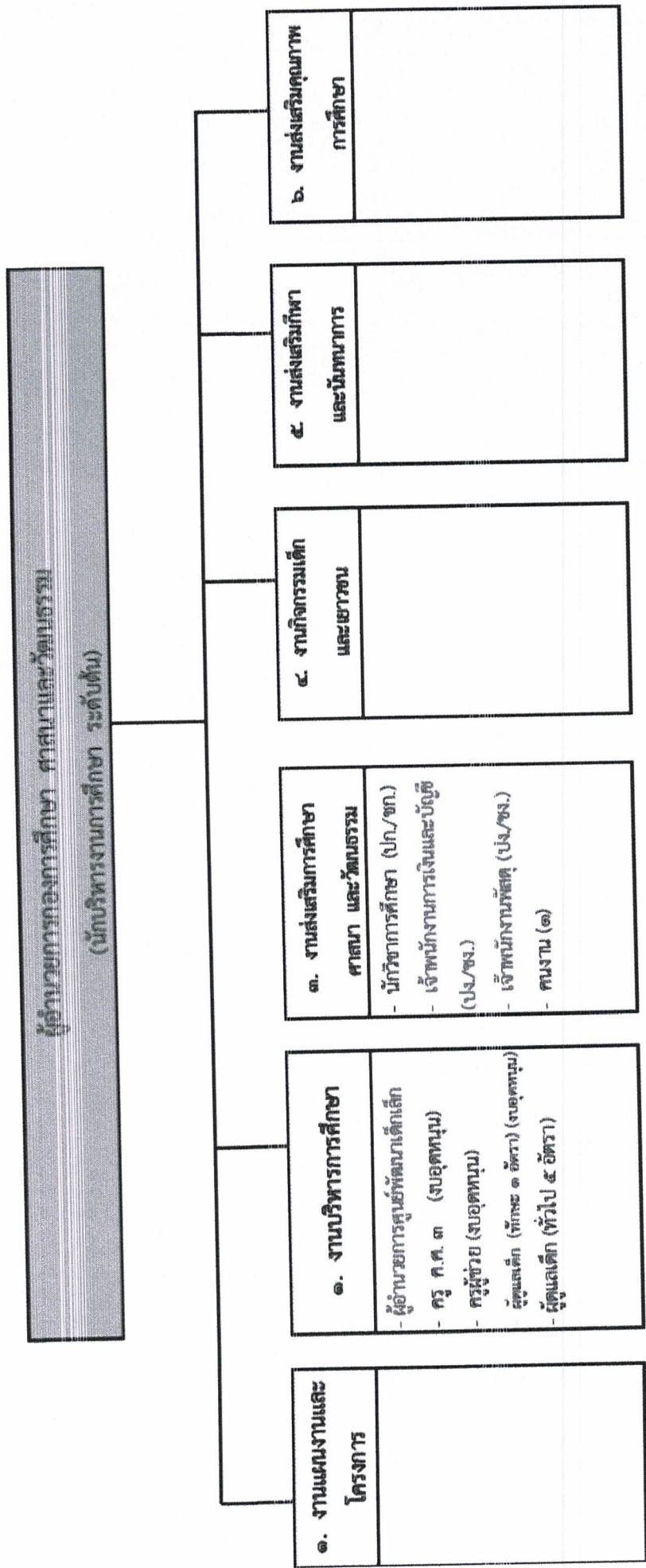
๔. งานทะเบียนทรัพย์สิน
และพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ (ปจ./ชง.)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปลูงคล้า



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า



๕.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กอมบัตริการกำลังเดิม			กอมบัตริการกำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
1	นางสาวพรชนก พลเดช	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	393001101001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	393001101001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	817,080
2	นางสาวศิริพร ดีดาร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	393001101002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	393001101002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	477,720
3	นางสาวศศิธร บัวทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	393012101001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393012101001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	464,640
4	นางปรียา บุญพรหม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	393013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	393013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	429,120 (35,760 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	471,120
5	นางกัญญารัตน์ สิงห์สา	นิติศาสตรบัณฑิต	393013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	393013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปค./ขก.	389,400 (32,450 x 12)	-	389,400
6	นางสาวรมย์ลีน แก้วยศ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	393013601001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค.	393013601001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค./ขก.	222,240 (18,520 x 12)	-	222,240
7	ร้อยโทสันต์ จันทร์เทศ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	393013801001	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	393013801001	นักพัฒนาชุมชน	ปค./ขก.	462,240 (38,520 x 12)	-	462,240
8	นางสาวรชชพร น้อยนิน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	393014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	393014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	432,600 (ค่าล่วงเวลา)	-	(รอเลื่อนระดับ) 432,600
9	นางสาวสุปราณี หอมหวล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	393014801001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	393014801001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	269,880 (22,490 x 12)	-	269,880
10	ลิมเอกอำนาจ บุญพรม	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	363014805001	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ขง.	363014805001	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ปง./ขง.	280,440 (23,370 x 12)	-	280,440
11	นายสรายาท หลวงแสน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	217,800 (18,150 x 12)	-	217,800
12	นายสมพร นะจันตะ	ป.4	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
13	นายสมคิด สร้อยมี	ม.3	-	คนงานประจํารถขยะ	-	-	คนงานประจํารถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
14	นายชาย ก้อนเพชร	ป.6	-	คนงานประจํารถขยะ	-	-	คนงานประจํารถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
15	นางสาวนิตดา จำแนกรส	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป (ธุรการ)	-	-	คนงาน (ธุรการ)	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
16	นายไชยา พวงแก้ว	ป.6	-	คนงานทั่วไป (ขับรถบรรทุก)	-	-	คนงาน (ขับรถบรรทุก)	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัยการกำลังเดิม			กรมอัยการกำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
17	นายกิตติ นนทชัย	ปวช. (ช่างกลโรงงาน)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
18	นายฤกษ์ณะ จุฬพลัม	ปวส. (เทคนิคเครื่องกลยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
19	นายไพรัช บุญเยี่ยม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
20	นางรัชรา ปิ่นขาว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การศึกษากำแพง)	393042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	393042102001	531,360 (44,280 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	573,360	
21	นางชุดิภาญจน์ สร้อยภรรยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	393043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	นักวิชาการเงินและบัญชี	393043201001	375,480 (31,290 x 12)	-	42,000 (3,500 x 12)	417,480	
22	นางสาวสุวรรณา ทามะ	บัญชีบัณฑิต	393043204001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	นักวิชาการพัสดุ	393043204001	349,320 (29,110 x 12)	-	36,000 (3,000 x 12)	385,320	
23	-	-	393044201001	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	393044201001	297,900 (24,825 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900	
24	-	-	393044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	393044203001	297,900 (24,825 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900	
25	นางขยาญธาดา สร้อยอำไพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การศึกษากำแพง)	393044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	393044204001	165,120 (13,760 x 12)	-	-	165,120	
26	นางสาวนิรพร จันทร์ขุน	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน (จัดเก็บรายได้)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
27	นางสาวนิตยา บุญธรรม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การคลังกรมการคลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน (จัดเก็บรายได้)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	12,000 (1,000 x 12)	120,000	
28	-	-	393052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	393052103001	393,600 (32,800 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600	
29	-	-	393053701001	วิศวกรโยธา	ปค./ชก.	วิศวกรโยธา	393053701001	355,320 (29,610 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320	
30	นายพิชญ เพ็ชรวารารณ	ปวส. (ก่อสร้าง)	393054701001	นายช่างโยธา	ชง.	นายช่างโยธา	393054701001	318,960 (26,580 x 12)	-	-	318,960	
31	นายณัฐพัฒน์ นากลาง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	393054706001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	นายช่างไฟฟ้า	393054706001	189,600 (15,800 x 12)	-	-	189,600	
32	นายศุภชาติ จันทร์สอน	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420	
33	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
34	นางสาววรรณิษา ยอดพรหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การศึกษาก่อตั้ง)	-	คณงานทั่วไป (ธุรการ)	-	-	คณงาน (ธุรการ)	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
35	นายศักดิ์ศักดิ์ คำสา	ปวส. (สัตวศาสตร์)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
36	นายแสนศักดิ์ บัวป่า	ม.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
37	นายสมเดช พันเฉย	ป.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
38	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	-	12,000 (1,000 x 12)	(ว่างเดิม) 120,000
39	นางสาววรรณกานต์ ทองเงิน	ปวส. (การบัญชี)	-	พนักงานจตมาตราช์วัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตราช์วัดน้ำ	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
40	นายบัญญัติ งามะวุฑ	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
41	นางชัชฎาภรณ์ คงธนะธีระสันต์	ศษศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	393082107001	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	393082107001	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	442,320 (36,860 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	484,320
42	นายภาคภูมิ มาลี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (บริหารคอมพิวเตอร์)	393083801001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	393083801001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	218,400 (18,200 x 12)	-	218,400
43	-	-	-	-	-	393084201002	เจ้าหน้าที่งานภายในและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
44	-	-	-	-	-	393084203002	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
45	นางสาวศศิญาวัลย์ คำสังวาลย์	ศษศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	คณงานทั่วไป (ธุรการ)	-	-	คณงาน (ธุรการ)	-	108,000 (9,000 x 12)	12,000 (1,000 x 12)	120,000
46	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
47	นางสุพิชญญา จิตใจ	ศษศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษานานาชาติ)	393086600369	ครู	คศ.3	393086600369	ครู	คศ.3	-	-	กรมส่งเสริมฯ กรมส่งเสริมฯ
48	-	-	393086600396	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	393086600396	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	(ว่างเดิม) กรมส่งเสริมฯ
49	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	(ว่างเดิม) กรมส่งเสริมฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
50	นางสาววิภา นามวงษ์	ศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์)	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	12,000	120,000
51	นางสาวสุธารัตน์ แสงพรหม	ศาสตรบัณฑิต (การศึกษานปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	12,000	120,000
52	นางสาวจุฑามาศ ศรีนิยม	ศาสตรบัณฑิต (การศึกษานปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	12,000	120,000
53	นางสาวศศิธร สิงห์ทอง	ศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์)	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	12,000	120,000
54	นางศุภิญญารัตน์ โสณยศักดากุล	ศาสตรบัณฑิต (การศึกษานปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	12,000	120,000
55	-	-	393123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	393123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	393123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	(ว่างเดิม) 355,320

เลิกประชุม

เวลา ๑๖.๓๐ น.



ผู้จัดบันทึก rayงานการประชุม

(นางปารีญา บุญพรหม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้ช่วยเลขานุการ



ผู้ทานบันทึก rayงานการประชุม

(นางสาวศศิธร บัวทอง)

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เลขานุการ



ผู้ทานบันทึก rayงานการประชุม

(นางสาวพรชนก พลเดช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

กรรมการ



ผู้ตรวจบันทึก rayงานการประชุม

(นายชัยสมฤทธิ์ สิงห์ทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

ประธานกรรมการ