



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหม่
อำเภอชัยใหม่ จังหวัดชัยภูมิ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหม่
โทรศัพท์ 0-4473-1049

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริเวณ และการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดพิธีทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังขึ้น โดยใช้ประกอบใน การจัดสรรงบประมาณด้านบุคคล การโอน(ย้าย) และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลลัพธ์ดีของการบริหาร มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาร่าง定律และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมดังฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม และให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	3
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4
4. สภาพปัจจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบล	9
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ท้องค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	25
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	25
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำเดือนต่อแบบแทนอื่น	36
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	39
11. บัญชีแสดงจำนวนบุคลากรและภารกิจหน้าที่ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	47
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานชั่วคราว	50

หมายเหตุ

- ประกาศคณธรรม จ Rileyธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานชั่วคราว
- สานักฯ คำสั่ง อบต.ชป.ในญี่ ที่ 300/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2563 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2560)
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- เอกสารแบบการกำหนดปริมาณงาน เพื่อขออนุมัติกำหนดทำแผนฯ ตามเอกสาร 1-5

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลขับใหญ่
อำเภอขับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

1. หลักการและเหตุผล

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การให้ทัน และการควบคุมคน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้ การบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/Workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

1. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบฐานข้อมูลที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ให้ตลอดเวลา

2. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบตัวว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีร่องรอยการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งในที่นี้ขอให้คำว่าวัยจักษ์สายอาชีพ (Career Life Cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด

ความหมายของการวางแผนกำลังคน สรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการหดหนา การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและ การเลือนตำแหน่งงานและภาระที่ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

2. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุม กิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

3. การวางแผนกำลังคน คือนโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและพัฒนาการรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการหดหนาแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและบุคลากรของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด

ความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลัง มิติที่ 3

- การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี
- การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร
- การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความต้องการระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเงินที่องค์การตั้งไว้
- การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระยะต้น
- การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดประมาณ ประมาณ และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจกรรมที่กำหนดให้ สิ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว
- การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยายามเก็บเงินไว้ต่างๆ ในอนาคตเพื่อการก้าวหน้า วัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงินไว้ต่างๆ ตลอดจนการวางแผนที่การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงินไว้ต่างๆ
- การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรการบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงในการวางแผนกำลังคน ได้แก่

- ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการกำหนดค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ข้อมูลกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่
- ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุหรือติดจลาจล โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอัตรา ร่วงส่ายงานใหม่มีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าไหร่ จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมทำกำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและคลาดแวงงานใหม่
- ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหาทำกำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและคลาดแวงงานเหล่านี้ให้มีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหานายคนท่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน
- ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ถูกออกจาองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าไหร่ในการซ้างคนท่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น
- ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจุบันนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ให้ไว้ในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหาทำกำลังคนประจำหน้ามหาดไทยได้ล่วงหน้า

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จึงจัดทำขึ้นตามหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และตามระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1 ประกาศศดคุณการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้ร่วมกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) หัวนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหนังสือการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมสม่ำเสมอ

2.2 เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลด้วยเหตุผลหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลลัพธ์ดีของการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อเป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การทำงานอย่างไรบ้าง ทำให้สอดคล้องในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

2.7 เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนดำเนินขึ้นใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนดำเนินขึ้นใหญ่ เผื่อสนับสนุนให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีข้อเสนอแนะจากบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในครมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือก่อตัวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และตัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรักษาปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3.1.2 ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจจากการบริหารจัดการ มีความต้องทัว แล้วมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อิกหัวยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นไปอัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนดำเนินขึ้นใหญ่ ดังนี้

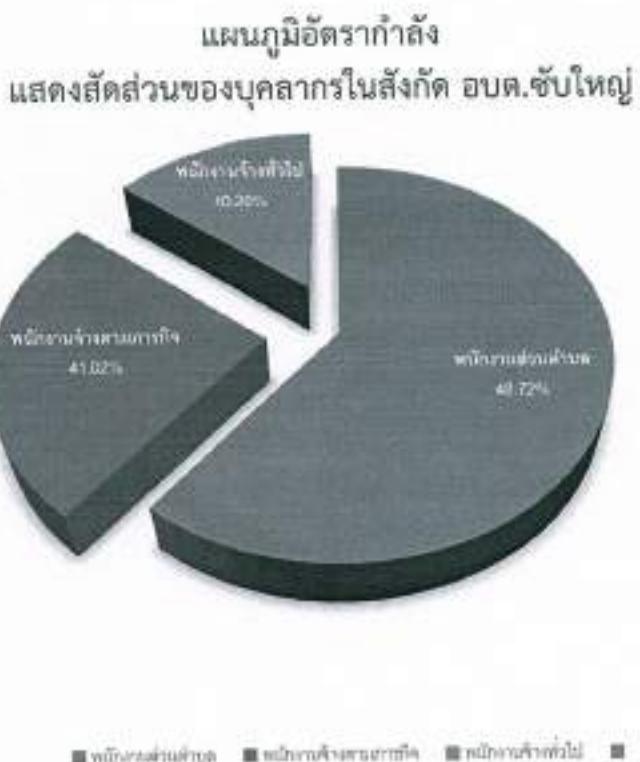
พนักงานส่วนดำเนิน : ปฏิบัติงานในการกิจหนัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต้องเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นกำหนดตำแหน่ง แบ่งประเภทของพนักงานส่วนดำเนินไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มนั้นด้วยคุณวุฒิบริยุทธหัต្តี
- สายงานที่ไม่ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มนั้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าบริยุทธหัต្តี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจของ ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มนั้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด

พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนที่ก้าวสู่มาตรฐานสากลทางด้านบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทั่วพยากรณ์บุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหม่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถตอบรับภารกิจที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณูสา ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี

การพัฒนา การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนบุคคลการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิความมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ บุคลิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งที่อยู่ในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมวลผลวัสดุ ฯลฯ ส่วนบุคคลการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ บุคลิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล อุปจัจจุ่งประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งที่อยู่ในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นเกี่ยวกับ สาธารณสุขแบบผสมผสาน ห้องการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การพิเศษ สุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานสุขาภิบาล ฯลฯ ส่วนบุคคลการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ บุคลิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล อุปจัจจุ่งประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งที่อยู่ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ห้องถ่าย ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนบุคคลการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ บุคลิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล อุปจัจจุ่งประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งที่อยู่ในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณะ อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณูปโภค ฯลฯ ส่วนบุคคลการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ บุคลิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล อุปจัจจุ่งประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งที่อยู่ในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องงานทางการเกษตรและทางสัตวแพทย์ เกี่ยวกับการศึกษา ด้านครัว ทดลอง และวิเคราะห์ทาง การเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธุ์ด้านทางโรคและศัตรูพืช ฯลฯ ส่วนบุคคลการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 องค์การ บริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ สำนักงานที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ตามกฎหมายขัดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย สำนักงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ การกิจ ตามสำนักงานที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ โดยให้หัว หน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ การกิจและสำนักงานที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ถูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ สำนักงานที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

3.2.6 จัดทำกรอบอัตราสำนักงาน ๓ ปี โดยการคำใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่ เกิน ร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย ภาระค่าใช้จ่ายรายละเอียดตามตารางในข้อ ๙

3.3 การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตราสำนักงานมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตราสำนักงานมีส่วนร่วมเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดทำ การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการวิเคราะห์ค่างานรายละเอียดตามข้อ ๘.๒ ดังนั้นการกำหนด กรอบอัตราสำนักงานมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสูงสุดได้ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วย ทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลและความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลที่นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลทำกับ จึงสามารถวางแผนต่อไปได้กับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตราสำนักงานจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารสำนักงาน เช่น ปัญหาโครงสร้างอาชญา กิจสำนักงานไม่พอด้วยกันตามกำหนดการ กิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างมีว่าจะ

ไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนและการที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.4 ช่วยให้องค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ สามารถที่จะจัดงานงาน ประเพณี และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หัวหน้ากลุ่มและองค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ โดยรวม

3.3.5 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผิดติดและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.6 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เป็นจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มต้นแต่การรับสมัคร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนเส้นทางศึกษา ตารางเวลาทำงาน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พัฒกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ และสังคมการทำงานเพื่อรับແທต่อร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อ กนง. คณะกรรมการพนักงานส่วนต้าบลับจังหวัดชัยภูมิ

3.4.5 องค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

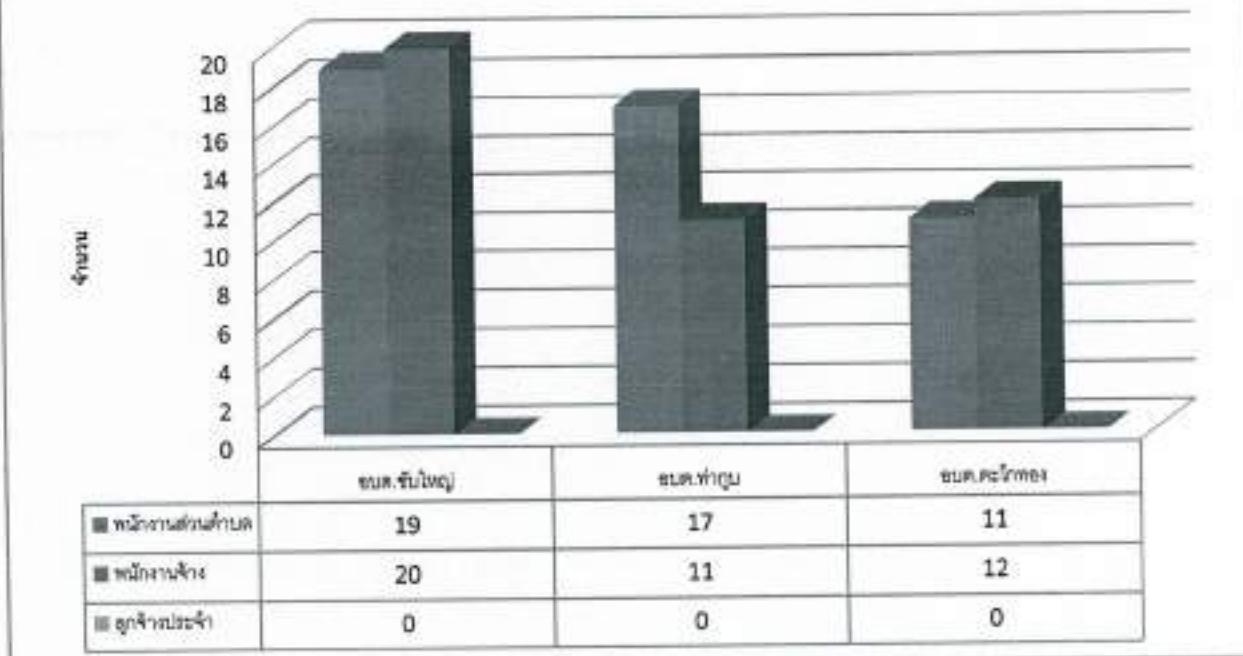
3.4.6 องค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

3.5 ประස័យของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรบริหารส่วนต้าบลับไปใหญ่ มาอีกด้วยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

3.6 ให้พนักงานส่วนต้าบล ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.7 เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรบริหารส่วนต้าบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้นำ องค์กรบริหารส่วนต้าบลท่าบูร และองค์กรบริหารส่วนต้าบลตະไกทอง ซึ่งองค์กรบริหารส่วนต้าบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นในไทย องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าอยุธยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลไชยวัฒน์ ซึ่งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท สังคมและภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่สองแห่งนี้ มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดค่าแรงนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่สอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นในไทย จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนค่าแรงนั้น ลดค่าแรงนั้น หรือเพิ่มค่าแรงนั้น กับจำนวนบุคลากรคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนค่าแรงนั้นที่ยังคงไม่มีค่าครอง องค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นในไทย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอนของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบล จากการสอบถามหัวขอการขอกำหนดค่าแรงเพิ่มด้วย จึงทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นในไทย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอัตราที่ได้ย่อสีที่มีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นในไทย จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ทั้งนี้ ได้เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. 2561-2564 ซึ่งได้มีการออกประกาศมนามง្យบ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของมนามง្យบ้าน นำมาใช้โครงการ/แผนงานในการพัฒนาตำบล

จากการเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. 2561-2564 สามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

ก. สภาพปัจจุบันของพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไชย

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัจจุบัน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณูปโภค ภายในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไชย ยังคง เป็นปัจจุบันลักษณะความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก็คือ ด้านถนน ประมาณ ๑๗๕ ไร่ องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไชย ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินอย่างยังคงที่ จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแก่ปัจจุบันโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสม และเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัจจุบันที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตแห่งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของ ชนบท คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัจจุบันในอนาคต ซึ่งปัจจุบันผังเมืองนี้ในมือให้กับ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านสถาปัตยกรรมและเศรษฐศาสตร์ ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับองค์กร บริหารส่วนตำบลชัยไชยให้กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ สำคัญกับปัจจุบันการวางแผนผังเมืองเพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัจจุบันหรือ ประสบภัยทางเศรษฐกิจไม่รุนแรงมากนัก

ข้อบ่งคัดและเรียนขอปัจจุบัน พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนลูกกรง ทำให้เกิด ต่อรองผู้คนหนาแน่น เกิดผลกระทบทางอากาศ และเป็นห้องเป็นป่า จนเป็นเหตุให้เกิดน้ำท่วม และประชาชน ที่สัญจร ไปมา ได้รับความเดือดร้อน

๒. เส้นทางบนด้วยพืชผลทางการเกษตร เนื่องจากมีเส้นทางไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุด เป็นหลุม เป็นป่า

๓. แหล่งน้ำธรรมชาติ ลำห้วย ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแย่และตื้นเขิน มีวัชพืช ปกคลุม และไม่ สามารถกักเก็บน้ำไว้ให้เพื่อการเกษตร การอุปโภคและบริโภค ในช่วงฤดูแล้ง

๔. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไชย ยังมีประชาชนบางหลังคาดว่า ไม่มีระบบไฟฟ้า เหตุระอุจากบุกเบิกมาก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ลักษณะของการอยู่ ร่วมกันขึ้นไม่หนาแน่น เป็นบริเวณที่ไร่ปลูกนา

๕. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้าน การผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดแคลนน้ำดิบ

๖. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี และทำ การเกษตร บางครั้งเกิดปัจจุบันภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนาและการเกษตร ลำคลองไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ ให้ หมู่บ้านแล้วบริเวณลำคลองจะแห้งขาด

๗. การโทรศัพท์และโทรศัพท์มือถือ ปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสื่อสารให้บ้านเรือนส่วนใหญ่ในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไชย แต่ไม่มีบริการระบบอินเทอร์เน็ตหรือท่องเที่ยองค์กรบริหารส่วนตำบล ชัยไชย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัจจุบันโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกันตำบลชัยไชย หรือโครงสร้าง/ กิจกรรมที่เกินตัวยกภาพ จะมีแนวทางการจัดทำแผนและประมาณแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของสนับสนุนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจุบัน

ในด้านเศรษฐกิจนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำงาน ทำไร่ ในภาครวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ในเมืองเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะตึงคุณภาพสูงจากภายนอก มีเพียงการปลูกมันสำปะหลัง ปลูกถั่ว ถั่วเหลือง ฯลฯ 90 ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องศึกษาอีกไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขาย ของกลไกให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหามิมีแมลงเจาะงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูกาลเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ต่อน้ำจ่ายจัดการ เพื่อบริการจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา ที่เป็นปัจจัย กลุ่มปัจจัย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ มีอาชีพหลัก คือ การทำไร่ ทำการปลูกผัก ร่องรอยมาเป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มปัจจัย ที่เป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ขณะนี้ อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุกๆ ด้าน แห่งการรวมกลุ่ม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนา การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้งการเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคต ส่งเสริม ให้ความรู้เรื่องเกษตร ส่งเสริมพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิตให้ได้เพิ่มขึ้น

3. ด้านสังคม

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิถีทางด้านการเกษตรยังอาชีพ แรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนาرمณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ ดังนี้

1. ปัญหาอาเสพติดในชุมชน
2. ปัญหาการอพยพแรงงานในตุรกี ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากตาม
3. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
4. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแมลงกัดเก็บน้ำ
5. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน
6. ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ผลทางการเกษตร
7. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชาคมทุ่มเท ให้ความสนใจและป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา ที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

1. เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดสารพิษ จึงทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ มีอายุยืนยาว เป็นพิเศษ ขณะนี้ จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นก็ประbourne อย่างสูงสุด

2. ในเขตที่เป็นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ สามารถรับรู้ อาการครรภ์ชั้น เหนาแน่น การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแพลงปี สิทธิการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

3. เด็กและเยาวชนในเขตในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 18-35 ปี อยู่ในช่วงที่ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมาก many แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการงานท่อ สิบห้ออาชีพที่เรียกว่า “กระถุงสันหลังของชาติ”

4. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น ภาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสียงส่วนใหญ่ จะมาจากการลักลอบในบุนชัน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

5. จากปัญหานี้ 4 มีเหตุมาจาก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ไม่มีพื้นที่ในการเล่น กีฬาหรือนันหนนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่ก่อให้กลุ่มเสียงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มีฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุขด้วย วิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ค่อยๆ แลกเปลี่ยนสื่อสารกับผู้สูงอายุ ภายในชุมชนของตนเองและประสานมารยังองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิเพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ลงไปยังบุนชัน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน ต้องสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน ให้เด็กและเยาวชนรู้สึกความสำคัญในดินที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพด้วยตัวเอง ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดอบรมทั้งทางโลก และทางชุมชนที่สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมที่ในโรงเรียนและนอกโรงเรียนการจัดตั้งสถาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความตระหนัก และองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ต้องสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันหนนาการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิได้ส่งเสริมกีฬาในบุนชันโดยจัดสร้างสนามกีฬาในบุนชันและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อ้าว กีฬาและรักบี้จังหวัด เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสถานสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในบุนชันและที่สาธารณะต่างๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ลดความโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

4. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหา

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนี้ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา “ชื้อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ตามมาอย่างมากในอนาคต ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อๆ ดังนี้

1. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
2. ปัญหาระบบทั้งหมดในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีความเชื่อถือ
3. ประชาชนขาดความตระหนักร ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
4. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

5. สถานที่ เครื่องใช้ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาดังนี้เป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะและปริมาณของปัญหา ที่นี้เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ บางส่วนขาดความตระหนักร ความกระตือรือร้นในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชาคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้เรื่องต่างๆสานสหกุณาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมช่วงระหว่างเวลาในการทำงานตั้งแต่ 06.00 น. ถึงเวลา 18.00 น. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม ทำให้ไม่ทราบความต้อง การของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ บางส่วนไม่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ไม่เพียงพอ เป็นของขาดแคลนในการจัดทำมีจำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่น้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาด้านต่างๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้รายได้จากการจัดเก็บเงินน้อยเนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เพย์แพร และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มหัวแทบท้องหมู่บ้าน ในด้านต่างๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทักษะคิดที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีวัฒนาและกำลัง ใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการข้าราชการ ภาระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้ย่างทั่วถึงยั่งยืนและครอบคลุม พื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ เป็นราก松สันคลื่นและทิราบสูง มีภูเขาเป็นบางส่วน สภาพพื้นดินเป็นดินร่วนปนหิน ทำให้เกิดปัญหาในภาพรวมที่สำคัญ เช่น ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุบiquiclorico การจราจร การจัดเก็บขยะ ปัญหาการขาดแคลนส่วนสาธารณูปโภคเพื่อพัฒนา เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย จึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะความเจริญเติบโตทางด้าน

เศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ปริมาณของในแต่ละวันก็ไม่มากนัก เป็นปัญหาของครัวเรือน ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการแก้ไขคือปัญหาการขาดแคลนน้ำ อุปโภคบริโภคที่จะต้องดำเนินการในอนาคต

ข้อเสนอแนะปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไหย มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การค้าและผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งพาความมั่นคงในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายที่ดินเพื่อ ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ดิน” ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่ เสื่อมเสียความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มาตรการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไหย จัดทำพื้นที่สาธารณะให้สร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหา ภาวะ โลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้บุญเข้ามาพัฒนา ลด ปัญหาดินถูกทำลายผ่านระยะยาวและสารเคมีตกค้างในพื้นที่ผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัดโครงการ/ กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและคุ้มครองทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ทำให้ประชาชนรู้สึกภักดีและห่วงใยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ช. ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไหย/

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางการคมนาคมให้สะดวก ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างระบบประปา จัดทำแหล่งน้ำกักเก็บน้ำ และจัดทำเครื่องกรองน้ำสะอาด ในการอุปโภค บริโภค
- ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ก่อสร้างฝายน้ำล้น ชุดลอกคลอง ชุดลอกสระ เพื่อกักเก็บน้ำ
- สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
- สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
- สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
- จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เทื่องไทยของการใช้สารเคมีในพื้นที่
- สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. เศรษฐกิจ

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยไหย ต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องบดบั่นพริก เป็นต้น ความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มีน้ำใจความคิดเห็น หลากหลายผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มน้ำมูลค่าสินค้าการเกษตร และลดต้นทุนการผลิต รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ ใหม่ๆ เกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีการเกษตร

3. ด้านสังคม

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เต็ม เยาวชนได้รับการปฐมพัฒนาให้ทั้งปูในจังหวัดที่มีความสนใจในประเทศนี้ของท้องถิ่นอันดีกว่า มีคุณภาพด้านสุขอนามัยดีเยี่ยม สะอาด ปลอดภัย สถานที่พักผ่อนที่ดี สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันหนาการอย่างเพียงพอ และให้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านการเมือง บริหาร

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์งานขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัดให้มากขึ้นเพื่อสร้างความเปรียบเทียบในการปฏิบัติงาน ขาวบ้านจะได้ทราบว่า อบต. ทำอะไรเพื่อประชาชนในพื้นที่บ้าง
- ต้องการให้มีโครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นกว่านี้
- สร้างความ透明นัก ให้ประชาชนเดินทางเข้ามาดูการทำงานขององค์กรบริหารส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัดให้ชัด แหล่งเงินที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางท้องถิ่น
- ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัดให้ชัด ให้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

องค์กรบริหารส่วนตำบลชัดให้ชัด สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

5. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง ท้องเพิ่มผลผลิตต่อไร่โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ลดทุนต่ำแต่ได้ผลผลิตสูง กรรมวิธีการผลิตไม่ยุ่งยาก และมีเหตุการณ์เครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักรู้ในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักษาห่วงแห่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาน้ำดื่มและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ก. การกิจและอำนวยหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในภาพรวม แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการและดูแลสถานที่ส่งทางบกและทางน้ำ
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การขนส่งมวลชนและการวิ่งรถบรรทุก
- การสาธารณูปการ
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

9) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การจัดการศึกษา

2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก หญิง คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

6) การจัดให้มีโรงเรียนสังฆ

7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสีศรี ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราชภารกิจ

9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย

4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศิลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการหอพักเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การจัดทำแผนพัฒนา การประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบกำหนด

2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะด้วยดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากหน่วยงาน

5.5 ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2) การจัดตั้งและการคุ้มครองระบบบำบัดน้ำเสียรวม

3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การจัดการศึกษา

2) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

5) การศึกษา การทำบุญบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) สนับสนุนสภากำນ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- 2) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบัน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สถาบันและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้สำนักงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้แก่ไปอย่างไร ขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งในที่นี้เป็นอย่างต่ำ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตที่นี่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลโดยภายในเขต รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ข. การกิจและอำนวยหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมมือ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตที่นี่ที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่จะสนับสนุนให้จังหวัดเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ที่ทำให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไข ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ทางเดินไม่ให้มีความเข้มแข็ง

องค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2558-2560 โดยมีตัวชี้วัดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนมาโดยตลอด มีการดำเนินการจัดทำและพัฒนาทุกประการ ให้ความสำคัญกับการประชาคมหมู่บ้าน รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนมาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย จึงประเมินผลมาเป็นแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตำบลซึ่งใหญ่ ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่ โดยอยู่ภายใต้การกิจและอำนวยหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นสำคัญ

2) การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่ ตามหลัก SWOT ได้ดังนี้

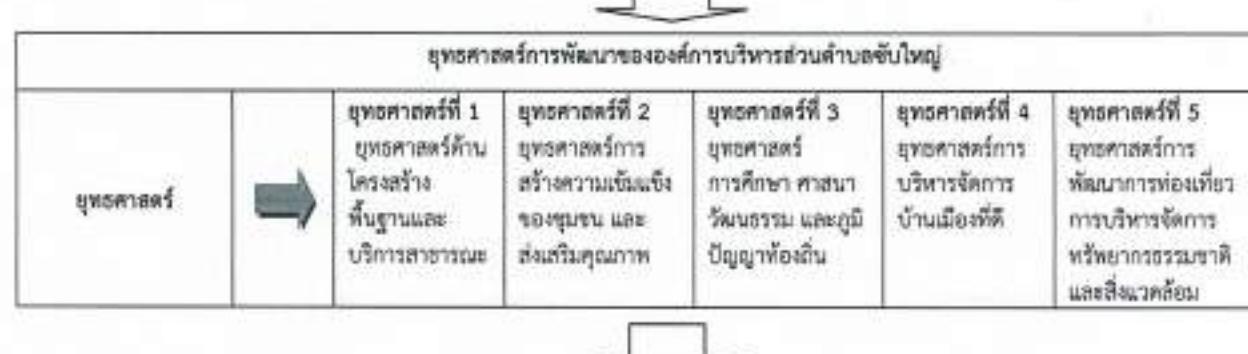
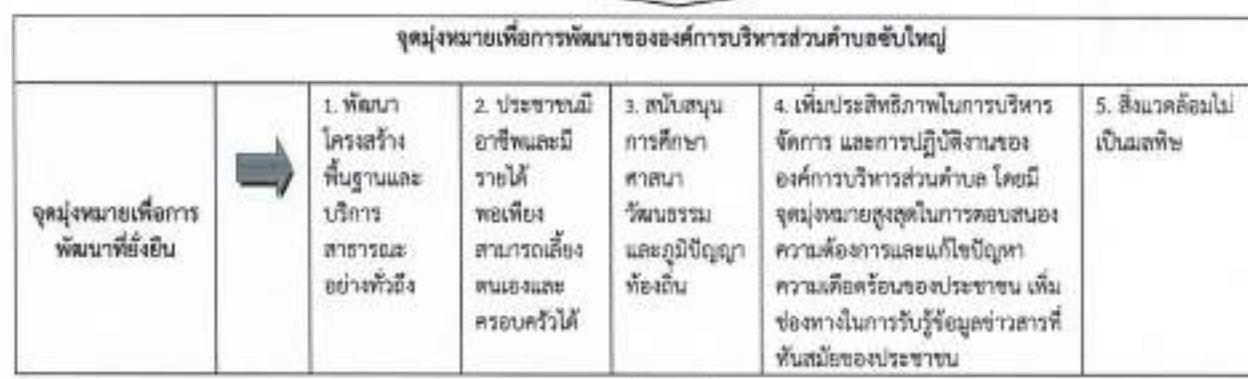
จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S1	มีค่าสั่งแบ่งโครงการซึ่งขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่ ชัดเจน ครอบคลุมอาณาจักรที่ตามการกิจและ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มเติมหรือถ่ายโอน	W1	บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลอัจฉริยะและมีความเชี่ยวชาญในพื้นที่ของการบริหารงาน
		W2	ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนที่องค์กรบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย
S2	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการขั้นตอนการพัฒนาการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น	W3	คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการค้าขายซึ่งจำเป็นต้องรับรู้
S4	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายให้ออกมาได้ครอบคลุม หลากหลาย	W4	พื้นที่ตำบลมีภัยธรรมชาติและภัยธรรมชาติที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของคนในท้องถิ่น

S5	มีข้อบัญญัติงานประจำรายจ่ายเป็นของคนอื่นเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล		ให้การเดินทางไม่สะดวก ส่วนใหญ่ประชาชนจะใช้รถส่วนตัว
S6	สภาพดีของการบริหารส่วนตำบลสามารถถือว่าบัญญัติให้เชิง ภายใต้การอนุญาตหมาย	W5	มีระเบียน/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันท่อเหตุการณ์
S7	สามารถจัดการรอบอัตรากำลังได้และสามารถภารกิจและกำลังงบประมาณ	W6	บุคลากรมีน้อย ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลากหลาย เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย
S8	ผู้บริหารและฝ่ายบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการ และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง	W7	ขาดแคลนน้ำใช้สูงมาก บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
		WB	การแพทย์รับบทบาทของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
S9	มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้ค่าตอบแทนในการบริหารงาน	W9	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
S10	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และทันสมัย	W10	ประชาชนต้องมีระบบความติด หรือการประกันอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดียว ฯลฯ
S11	มีพื้นที่ขนาดด้านที่ดินมากถูกต้องตามที่ต้องการบริหาร และอุบัติภัยทั่วไป	W11	ปัญหาลักษณะความประพฤติภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง
S12	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	W12	งบประมาณต่อหน้างบประมาณ ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนดังครอบครัวไม่ได้เพียงพอ
S13	สภาพของที่ดิน มีคุณภาพดีอน้ำดื่มน้ำดื่มน้ำดื่ม ภัยน้ำดื่ม	W13	ระบบซันน้ำไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุม ในทุกด้าน
S14	กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย	W14	ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
S15	มีการจัดสรรงบประมาณเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	W15	ขาดแคลนขาดความตระหนักรู้ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
S16	มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม	W16	ประชาชนขาดความตระหนักรู้ในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
S17	ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	W17	ขาดแคลนของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
S18	มีกลไกการบริหารราชการ ประจำ ภาคประชาชน ในทุกหมู่บ้าน		

โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O1	มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนการกิจเดินมากขึ้นตามแผนภูมิรายกรายชาญอ้านชาฯ	T1	สำนักหันหน้าที่ด้านแผนกรายชาญอ้านชาฯ บางกอกกิจยังไม่มีความชัดเจน
O2	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับซึ่งรวมมากขึ้น ตามลำดับแผนกรายชาญอ้านชาฯ และการซื้อเก็บรายได้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	T2	การให้ความอิสระองค์กรบริหารส่วนตัวบลจากส่วนกลางยังไม่เพิ่มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนนชยมีภาระ
O3	สามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน	T3	การซื้อสิทธิประกันจากวัสดุไม่เพียงพอ กับการกิจที่ดำเนินการให้กับบ้านที่นิ่น
O4	กฎหมายกรายชาญอ้านชาฯ เสื่อต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล	T4	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาน้ำสิ่น ขาดทุน คุณภาพดี ผลกระทบทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคากดต่ำ
O5	ความต้านทานห้ามเทคโนโลยีที่ให้มีความเชี่ยวชาญ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T5	น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
O6	ประชาชนมีความสมัครใจร่วมสนับสนุนสำคัญกันดี มีความชัดเจนทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย	T6	การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เมื่อจากแหล่งงาน รองรับไม่เพียงพอ
O7	มีวัด สามารถพัฒนาเครื่องสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาศูนย์รวม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล	T7	ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของบุตรหลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
O8	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ดังแต่ เด็กก่อนวัยเรียน อีก ระยะนี้มีอยู่ และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง	T8	ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแห้งแล้งต้นน้ำ ฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแมลงสาบหน้าที่ทำการอุปโภคบริโภค
O9	มีโรงเรียนอนุบาลและโรงเรียนสูงจากศูนย์กลางขององค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้ป่วยดูกัน หรือหามแพทย์ยังดี	T9	ความไม่แน่คงทางการเมืองที่ต้องมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล
O10	การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาสภาพพื้นที่ นโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	T10	ผลจากการถ่ายโอนการกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
		T11	สภาวะการเมืองเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
O11	ป้าข้อมูลจากการซักถามที่ประชุม จัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนตัวบ้านด่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนบ้าน	T12	ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกร่วมในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของห้องตัวบ้านและของภาครัฐ
O12	มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมอยู่เป็นปั้นสุ่มร่วมกันใช้สันติวิธีเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา	T13	ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องประชุมสาธารณะเชิงบูรณาการ
O13	มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับห้องตัวบ้านทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง		

2) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ
Strategy Map



ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ท้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ							
แนวทางการพัฒนา	▶	1. การพัฒนา ด้านการ คมนาคม	2. การพัฒนา มนต์เสน่ห์	3. การพัฒนา ระบบไฟฟ้า สาธารณะ	4. การพัฒนา ระบบบริการ พื้นฐานอื่นๆ	5. การพัฒนา ระบบประปา ท่ออุบลฯ บริโภค	6. การพัฒนา ระบบสาธารณูปโภค
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิต							
แนวทางการพัฒนา	▶	1. การ ส่งเสริม อาชีวศึกษา ประชาชื่น	2. การ ส่งเสริมศิริ การเกษตร และปศุสัตว์	3. การพัฒนา คุณภาพและ มาตรฐาน อาหารอันดู	4. การส่งเสริม กีฬา และ นันทนาการ	5. การ ป้องกันและ แก้ไขภัยหาย ขาดดิบดี	6. การ ส่งเสริม สวัสดิการ สังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น							
แนวทางการพัฒนา	▶	1. การจัดการศึกษาและการเรียนรู้		2. การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา		3. การอนุรักษ์ ที่นี่ที่ และส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี							
แนวทางการพัฒนา	▶	1. การพัฒนาบุคลากร และองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ		2. การส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชื่น		3. การพัฒนาองค์กรและ สำนักงานให้มีมาตรฐาน	
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการท่องเที่ยวการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม							
แนวทางการพัฒนา	▶	1. ด้านแหล่งท่องเที่ยว ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์		2. ด้านการปรับเปลี่ยนผ่าน สถานที่		3. ด้านการป่าปลูก พื้นที่ ท่องเที่ยว ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	
4. ส่งเสริมการ ท่องเที่ยว							

3) การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ เมื่อวิเคราะห์ที่ศักยภาพ (SWOT) ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นใหม่แล้ว จะเห็นได้ว่าการจะขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาได้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรนี้ จะต้อง อาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ และต้องดำเนินการจัดคนให้รับผิดชอบในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ประกอบไปด้วย 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกอง ส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังปัจจุบันทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานช้าง จำนวนทั้งสิ้น 39 อัตรา และ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งวางแผนอยู่ระหว่างการสรรหา จำนวน 3 อัตรา การพัฒนามุ่งเน้นไปที่้านโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะซึ่งยังขาดอยู่มากเนื่องจากห่างไกลความเจริญ เส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก ประกอบกับ อาชีพอย่างรายภูมิจะเป็นเกษตรกร ดังนั้น จึงยังต้องการคนงานเพื่อขนส่งสินค้าทางการเกษตร ต้องการแรงงานเพื่อใช้ในการทำเกษตรและการอุปโภคบริโภค ต้องการไฟฟ้าเพื่อความสะดวกในการดำเนินชีวิตและความ ปลอดภัยในทรัพย์สิน ทั้งยังต้องการความรู้ด้านการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอับดับใหญ่จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ชื่อยุทธศาสตร์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบบุคลากร (เจ้าภาพหลัก)	ส่วนราชการที่รับผิดชอบบุคลากร (เจ้าภาพร่วม)	บุคลากรที่รับผิดชอบ		หมายเหตุ
			จำนวนที่มีอยู่เดิม	จำนวนที่ขอใหม่	
1.โครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	กองช่าง	สำนักงานปลัด, กองคลัง	5	-	
2.สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	กองสวัสดิการสังคม	สำนักงานปลัด, กองส่งเสริมการเกษตร, กองสาธารณสุขฯ, กองการศึกษา, กองคลัง	1	-	
3.การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา	สำนักงานปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองช่าง, กองคลัง	13	-	
4.การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	สำนักงานปลัด	กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขฯ, กองการศึกษา, กองสวัสดิการสังคม, กองส่งเสริมการเกษตร	14	-	
5.การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กองส่งเสริมการเกษตร	สำนักงานปลัด, กองช่าง, กองสาธารณสุขฯ, กองคลัง	1	1	

ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองช่าง ซึ่งมีหน้าที่งานส่วนตำบลและหน้าที่งานจ้างรับผิดชอบ จำนวน 6 อัตรา โดยมีส่วนราชการรองร่วมรับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง หากแต่ยุทธศาสตร์นี้เป็นยุทธศาสตร์ใหญ่ รวมงานหลายด้านไว้ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นงานก่อสร้างถนน ระบบไฟฟ้า น้ำประปา สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค งานการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน งานพัฒนาองค์กรและสำนักงานให้มีมาตรฐาน จึงไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น อัตรากำลังจึงยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอัตรากำลังจ้างเดิม 1 อัตรา หน้าที่งานจ้างตามภารกิจ คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองสวัสดิการสังคม หากแต่ยุทธศาสตร์นี้เป็นยุทธศาสตร์ใหญ่ รวมงานหลายด้านไว้ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นงานส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมเกษตรและปศุสัตว์ งานพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสาธารณสุข งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อัตรากำลังเดิมรวมหน้าที่งานส่วนตำบลและหน้าที่งานจ้าง จำนวน 7 อัตรา จึงไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา รวมเป็นกำหนดเพิ่ม จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังเดิมรวมหน้าที่งานส่วนตำบลและหน้าที่งานจ้าง จำนวน 13 อัตรา เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ สำนักงานปลัด ซึ่งมีหน้าที่ส่วนที่บ้านรวมกับหน้าที่งานจ้าง จำนวน 14 อัตรา โดยมีส่วนราชการรองรับผิดชอบ ได้แก่ กองคลัง ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับทุกส่วนราชการในการขับเคลื่อนให้งานขององค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่า จะเป็นงานการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน งานพัฒนาองค์กรและสำนักงานให้มีมาตรฐาน และงานส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน จึง เป็นภาระงานที่หนักในการดำเนินการ ดังนั้น จึงได้ร้องขอให้ กสศ. ดำเนินการสอบให้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา และ เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน 1 อัตรา หากแต่ สำนักงานปลัดซึ่งมีอัตรากำลัง จำนวน 14 อัตรา เป็นส่วนราชการรองที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ดังนั้น อัตรากำลังจึงยังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การกิจหน้าที่และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ ทราบได้ว่าซึ่งยุทธศาสตร์และแนว ทางการพัฒนา สามารถนำมากำหนดการกิจหน้าที่และการกิจรองได้ ดังนี้ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ สถาบันคุณค่าดีเด่น จำนวน 14 อัตรา เป็นส่วนราชการรองที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ดังนั้น อัตรากำลังจึงยังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก ที่สาธารณะ ภูมิทัศน์ ภูมิประเทศ และ สาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านไฟฟ้า เป็นการกิจหน้าที่ตามมาตรา มาตรา 67 (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))

2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- ป้องกันโรคและระจับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสถานสาธารณูป (มาตรา 68 (4))
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัตโนมัติและการจัดการที่อยู่กับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- การส่งเสริมประชาธิรัฐ ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- การสาธารณูป การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

3) ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
2. การคุ้มครองคุณแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
3. การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
6. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))
7. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตทั่วไป (มาตรา 16 (30))

4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและกิจกรรมและการห้องเพื่อฯ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจกรรมสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของรายฎูร (มาตรา 68(7))
4. ให้มีคลาต (มาตรา 68 (10))
5. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา 16(16))
6. การส่งเสริมการห้องเพื่อฯ (มาตรา 68(12))
7. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
8. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
2. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินหรือทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))
3. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
4. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

6) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

7) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาพการทำงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงานประจำหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))
5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เข้มต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร มีกรอบอัตรากำลังเดิมเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 14 อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน 15 อัตรา ครูและผู้ดูแลเด็กซึ่งได้รับเงินอุดหนุนจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 10 อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 39 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่มีการกิจกรรมและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด กองช่าง กองคลัง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประพฤติผลดี ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ได้กำหนดการกิจหนักและการกิจกรรมที่จะดำเนินการตั้งกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนี้ อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนี้ และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนี้มีปริมาณงานมากพอที่จะจัดเจ้าหน้าที่ดูแลตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
6. กองสวัสดิการสังคม
7. กองส่งเสริมการเกษตร

จากสภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ จึงมีภารกิจ อานาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อานาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานทะเบียนข้อมูลบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนเรื่องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือพื้นที่ 	<p>1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานทะเบียนข้อมูลบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนเรื่องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือพื้นที่ 	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำภาระเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	<p>2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำภาระเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุณการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค้าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	<p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุณการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค้าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>3. กองซ่อม</p> <p>ผู้อำนวยการกองซ่อม (นักบริหารงานซ่อม)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื่อม ท่อเส้น - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรมประจำปี - งานไฟฟ้าสาธารณูปโภค - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>3. กองซ่อม</p> <p>ผู้อำนวยการกองซ่อม (นักบริหารงานซ่อม)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื่อม ท่อเส้น - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรมประจำปี - งานไฟฟ้าสาธารณูปโภค - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>4.1 งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ <p>4.3 งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>4.1 งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ <p>4.3 งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>กำหนดเพิ่มขึ้น ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาการ ท่องเที่ยวการ บริหาร ทัวพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>(แผนงาน สาธารณสุข)</p>
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>5.2 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>5.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 	<p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>5.2 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>5.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 	

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานสวัสดิการและสังคมส่งเคราะห์ - งานส่งเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล</p> <p>6.2 งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกู้อุ่นอาชีพ</p>	<p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานสวัสดิการและสังคมส่งเคราะห์ - งานส่งเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล</p> <p>6.2 งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกู้อุ่นอาชีพ</p>	
โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)</p> <p>7.1 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</p> <p>7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p>	<p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)</p> <p>7.1 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</p> <p>7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p>	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงการ องค์การบริหารส่วนตำบลเข้าใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นด้วยสาขาวัสดุอิเล็กทรอนิกส์ให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเพียงใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในการฉบับอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเข้าใหญ่ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประจำกองทั้งวัย

1. ส้านักงานปลัด

ปริมาณงานของส้านักงานปลัด ทั้งหมด $1,264,605/82,800 = 15.27$ คน โดยกำลังคนปัจจุบันประกอบด้วย

1.1 พนักงานส่วนตำบล 6 อัตรา

1.2 พนักงานจ้าง 8 อัตรา

รวม 14 อัตรา

2. กองคลัง

ปริมาณงานของกองคลัง ทั้งหมด $590,149/82,800 = 7.12$ คน โดยกำลังคนปัจจุบันประกอบด้วย

2.1 พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา

2.2 พนักงานจ้าง 2 อัตรา

รวม 6 อัตรา

3. กองช่าง

ปริมาณงานของกองช่าง ทั้งหมด $674,456/82,800 = 8.14$ คน โดยกำลังคนปัจจุบันประกอบด้วย

3.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา

3.2 พนักงานจ้าง 4 อัตรา

รวม 6 อัตรา

4. กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

ปริมาณงานของกองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม ทั้งหมด $252,921/82,800 = 3.05$ คน โดยกำลังคนปัจจุบันประกอบด้วย

4.1 พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา

รวม 1 อัตรา

5. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปริมาณงานของกองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งหมด $1,180,298/82,800 = 14.25$ คน โดยกำลังคนปัจจุบันประกอบด้วย

5.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา

5.2 พนักงานครู 5 อัตรา

5.3 พนักงานจ้าง 6 อัตรา

รวม 13 อัตรา

6. กองสวัสดิการสังคม

ปริมาณงานของกองสวัสดิการสังคม ทั้งหมด $337,228/82,800 = 4.07$ คน โดยกำลังคนปัจจุบันประกอบด้วย

5.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา

5.2 พนักงานจ้าง 1 อัตรา

รวม 3 อัตรา

7. กองส่งเสริมการเกษตร

ปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตร ทั้งหมด $252,921/82,800 = 3.05$ คน โดยกำลังคนปัจจุบันประกอบด้วย

7.1 พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา

7.2 พนักงานจ้าง 1 อัตรา

รวม 2 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ มี ปฏิบัติองค์กรบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับคลาส) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อ้านวยการ ระดับต้น) 7 ส่วนราชการ ประกอบด้วยบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแท๊ ลส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแท๊ ลส่วนราชการ จำนวน 39 คน ที่ประกอบไปด้วย พนักงาน ส่วนตำบล 19 และพนักงาน 20 คน เพื่อนำเข้าจำนวนคนงานเบรียบเทียบสัด ส่วนการติดตามงานในแท๊ ลสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแท๊ ลสายงานในภาพรวมที่ได้มาเบรียบเทียบการ กำหนดจำนวนอัตรากำลังในแท๊ ลสายงาน

องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการกิจที่จะ ดำเนินการในแท๊ ลส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ชัยภูมิเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ อัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตราก้าวต่อ 3 ปี ระหว่างปี 2561 - 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ก้าวต่อ ¹ เพิ่ม	กรอบอัตราก้าวหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราก้าวต่อคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลุ่ม (10-300-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับดัน (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปก/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ (ปก/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานเข้าร่วมการบริโภค								
ผช.จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ศร.)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.ชพ.ธุรการ (ปวส)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานเข้าร่วมทั่วไป								
พนักงานขับรถอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	-	-	-	
นักการการโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานคลัง ระดับดัน (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี(ปก/ชง) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานพัสดุ(ปก/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	รายรับแบบรายเดือน (เบิกจ่าย กอน)
เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้(ปก/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	รายจ่าย (เบิกจ่าย ก่อน)

เห็นชอบ

33

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ก้าวสั้น เดือน	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างความภารกิจ								
พข.จนท.จัดเก็บรายได้ (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
พข.จนท.พัสดุ (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับดัน (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปว/ชช) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างความภารกิจ								
พข.ช่างไฟฟ้า (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
พข.จนท.ธุรการ (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
พข.นายช่างโยธา (ปวส)	1	1	1	1	-	-	-	กรอกตามที่ต้องการ จำนวนเต็ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับดัน (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	รวมเป็นเงินเดือน กองบ.
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปว/ชช) (10-3-06-4601-001)	-	1	1	1	+1			นายสุรัส ตั้งใจ (นายสุรัส ตั้งใจ) ผู้อำนวยการ นายสุรัส ตั้งใจ ลงนาม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับดัน (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	2 ๖ ส.ก. 2562
นักวิชาการศึกษา(ปว/ชช) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	2 ๖ ส.ก. 2562 ลงนาม 1 ต.ค. ๖๒
ธุนีย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	5	5	5	5	-	-	-	เงินอุดหนุน
พข.ครูผู้ชุมนุมเด็ก(ป.ครร.)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
พข.ครูผู้ชุมนุมเด็ก(ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
พข.ครูผู้ชุมนุมเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	จบ อปท.
กองสวัสดิการสังคม (11)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับดัน (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-			รวมเป็นเงินเดือน กองบ. (นายสุรัส ตั้งใจ)
นักพัฒนาชุมชน(ปว/ชช) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	นายกองสวัสดิการสังคมด้านชุมชนไทย	2 ๖ ส.ก. 2562		
พนักงานจ้างความภารกิจ								
พข.จพง.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	กรอกตามที่ต้องการ จำนวนเต็ม

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ก้าว เดิน	กรอบอัตราทำแม่ปงที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองส่งเสริมการเกษตร (14) นักบริหารงานการเกษตร ระดับดัน (10-3-14-2109-001) <u>พนักงานรังสรรค์ตามภารกิจ</u> ผช.นักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	รวมทั้งนักวิชาการ
รวม	46	47	47	47	+1	หมายเหตุการบันทึกการเพิ่มจำนวนตำแหน่งชั้นใหญ่		

26 มี.ค. 2562

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 - 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราค่าแผนที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานทั่วถัน ระดับกลาง (10-300-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับดัน (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักผู้จัดการงานทั่วไป (ปก/ขก) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ขก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ขก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก/ขก) (10-3-01-3105-001)	-	1	1	1	-	-	+1	กำหนดเพิ่ม
เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปก/ขก) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ (ปก/ขก) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานชั่วคราวภารกิจ								
พช.เขต.วิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.พร.)	1	1	1	1	-	-	-	
พช.เขต.ธุรการ (ป.พร.)	1	1	1	1	-	-	-	
พช.เขต.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ภช.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ป.ภช.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานชั่วคราวทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
นักการการไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ยาน	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์งานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ก่อสร้าง (04)								
นักบริหารงานคดัง ระดับดัน (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี(ปก/ขก) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานพัสดุ(ปก/ขก) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานบัญชีเบรายได้(ปก/ขก) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ภาระเบ็ดเตล็ด (เบ็ดเตล็ด กองฯ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พช.เขตท.จัดเก็บรายได้ (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
พช.เขตท.พัสดุ (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับพื้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไข่ชา (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-05-4701-001)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พช.ช่างไฟฟ้า (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	ร่าง
พช.เขตท.ธุรการ (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	ร่าง
พนักงานผลิตน้ำประปา (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	
พช.นายช่างไข่ชา (ปวช)	1	1	1	1	-	-	-	ร่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับพื้น (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ร่างเดิม(รังสีฯ กอง)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปวช)	1.00	1	1	1	-	-	-	
(10-3-06-4601-001)								
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับพื้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	ร่าง
(10-3-08-3803-001)								
ผู้ช่วยพัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	5	5	5	5	-	-	-	เดินอุดหนุน
พช.ครูผู้ช่วยเด็ก(ป.เรร.)	2	2	2	2	-	-	-	เดินอุดหนุน
พช.ครูผู้ช่วยเด็ก(ห้ากษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เดินอุดหนุน
พช.ครูผู้ช่วยเด็ก(ห้ากษะ)	1	1	1	1	-	-	-	รบ. อปท.
กองสวัสดิการสังคม (11)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับพื้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ร่างเดิม (รังสีฯ กอง)
นักพัฒนาชุมชน(ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-3801-001)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พช.พง.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เพิ่ม	กรอบอัตราค่า俸หน่วยที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองสื่อและริมการเกษตร (14)								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับพื้น (10-3-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	หางาน (เรียกไฟก่อน)
พนักงานจ้างดูแลการกิจ ธุนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	47	48	48	48	-	-	+1	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563)
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
สำนักปลัด	15	15	15	15	-	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	6	6	6	6	+1	-1	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	2	2	2	-1	-1	-	
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	13	13	13	13	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร	2	2	2	2	-	-	-	
รวม	46	47	47	47	+1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำเดือนของบทอื่น

ลำดับ	ชื่อสถานที่	ระดับ พัฒนา	จำนวน ห้องนอน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน รวมเฉพาะ 3 ปีที่ผ่านมา	บัตรค่าตอบแทนที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง นี้		อัตราการลื้อกวน เพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)		ภาระค่าใช้จ่ายรวม (3) หมายเหตุ	
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2561	2562	2563	
1	บ้านพักชาวบ้าน ชลบุรี	กลาง	1	1	605,400	1	1	-	-	16,560	16,320	16,440
	ที่อยู่อาศัย อัลบ. (01)											
2	บ้านพักชาวนาที่ได้รับ (ทดแทน)	ต้น	1	1	391,320	1	1	-	-	13,320	13,440	104,640
3	บ้านพักชาวนาที่ได้รับ	ชาก.	1	1	243,840	1	1	-	-	11,040	11,160	418,080
4	บ้านพักชาวนาบุคลา	ป่า	1	1	271,200	1	1	-	-	8,880	9,000	9,360
5	บ้านพักชาวนาที่ได้รับและแม่	ป่า	1	1	249,240	1	1	-	-	8,760	8,760	258,000
6	บ้านพักชาวนาธุรกิจ	ป่า	1	1	196,080	1	1	-	-	7,440	7,320	7,440
7	บ้านพักชาวนาที่ได้รับและแม่	ป่า	1	1	232,920	1	1	-	-	7,560	7,800	8,040
	พื้นที่ดินที่ดูแล											
8	บ้านพักชาวนาที่ได้รับและแม่	ป่า	1	1	220,560	1	1	-	-	8,880	9,240	9,600
9	บ้านพักชาวนาที่ได้รับ	ป่า	1	1	173,520	1	1	-	-	6,960	7,320	7,560
10	พื้นที่ดินที่ดูแลป่า	ป่า	1	1	118,680	1	1	-	-	4,800	5,040	5,160
11	บ้านพักชาวนาที่ได้รับและแม่	ป่า	1	1	119,280	1	1	-	-	4,800	5,040	5,280
12	พื้นที่ดินที่ดูแลป่า	ป่า	-	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000
13	บ้านพักชาวนาที่ได้รับ	ป่า	-	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000
14	บ้าน	กลาง	-	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000
15	บ้านพักชาวนาที่ได้รับ	ป่า	-	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000
	ภาระอัลบ. (04)											
16	บ้านพักชาวนาที่ได้รับ	ต้น	1	1	371,760	1	1	-	-	12,960	13,440	13,320
17	บ้านพักชาวนาที่ได้รับและแม่	ป่า	1	1	280,440	1	1	-	-	10,800	11,040	11,160
18	บ้านพักชาวนาที่ได้รับและแม่	ป่า	-	1	297,900	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620
19	บ้านพักชาวนาที่ได้รับ	ป่า	-	1	297,900	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620

ลำดับ	ชื่อรายรับ	รหัสบันทึก ผู้เผยแพร่	จำนวน ห้องครัว	จำนวน ห้องน้ำ	จำนวนที่ไม่อยู่ปัจจุบัน จำนวน (ลบ)	จำนวนที่คงเหลือ (1)	จำนวนที่คงเหลือ จำนวนรวม 3 ปีที่ล่าสุด	จำนวนที่คงเหลือที่ควรค่า จะต้องใช้ในช่วง นี้เพิ่ม / ลด			การระดำที่ซึ่งจ่ายที่เหลือที่ควรค่า (2)			ที่ใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
								จำนวนที่คงเหลือ	จำนวนที่คงเหลือ	จำนวนที่คงเหลือ	จำนวนที่คงเหลือ	จำนวนที่คงเหลือ	จำนวนที่คงเหลือ	จำนวนที่คงเหลือ	จำนวนที่คงเหลือ	จำนวนที่คงเหลือ	
20	จศ. กนก. เรือนที่ปรายได้	บก.	1	1	135,600	1	1	-	-	-	5,520	5,760	5,880	141,120	146,880	152,760	11,300
21	จศ. กนก. เก็บตุ๊	บก.	1	1	119,280	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,280	124,080	129,120	134,400	9,940
	ก้อนข้าว (05)																
22	นักบริหารงานท่องเที่ยว	บก.	1	1	404,640	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	30,220
23	นักเขียนเมือง	บก.	1	1	152,760	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	12,730
	พนักงานครัว																
24	ผบช. ช่างไฟฟ้า	บก.	1	1	136,680	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,200	147,960	153,960	11,390
25	ผบช. สมท. ถูกการ	บก.	1	1	135,000	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,400	146,040	151,920	11,250
26	หนังสืองานสืบทอดประเพณี	บก.	1	1	119,280	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,280	124,080	129,120	134,400	9,940
27	ผบช.นภช.สัมปทาน	บก.	1	-	136,000	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	7,465
	ก้อนข้าวธรรมบุตร (06)																
28	นักบริหารงานสหกิจสัมพันธ์	บก.	1	-	435,600	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	7,465
29	นักบริหารงานสาธารณสุข	บก./ชส	1	-	-	1	1	1	+1	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	7,465
	ก้อนข้าวสืบทอด ศาสนสถาน (08)																
30	นักบริหารงานการศึกษา	บก.	1	1	335,880	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760	24,490
31	นักวิชาการศึกษา	บก.	1	1	258,000	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	21,500
32	บก. 36-2-0049	บก.	1	1	10,200	1	1	-	-	-	10,560	10,920	11,160	20,760	31,680	42,840	21,570
33	บก. 36-2-0050	บก.	1	1	10,200	1	1	-	-	-	10,680	11,040	11,280	20,880	31,920	43,200	22,000
34	บก. 36-2-0256	บก.	1	1	10,200	1	1	-	-	-	10,560	10,920	11,160	20,760	31,680	42,840	21,570
35	บก. 36-2-0465	บก.	1	1	10,200	1	1	-	-	-	9,360	9,840	9,720	19,560	29,400	39,120	17,910
36	บก. 36-2-0466	บก.	1	1	10,200	1	1	-	-	-	9,360	9,840	9,720	19,560	29,400	39,120	17,910
	พนักงานเจ้าฯ																
37	ผบช. ครุภัติและพัสดุ	บก.	1	1	35,880	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	44,520	53,520	62,880	17,990
38	ผบช. ครุภัติและพัสดุ (บ.ครช.)	บก.	1	1	39,360	1	1	-	-	-	8,880	9,600	9,240	48,240	57,480	67,080	18,280

รายการ	ค่าใช้จ่ายงาน ซ่อมบำรุง	จำนวน ผู้เข้ารับ บริการ	จำนวน ผู้เข้ารับ บริการ	จำนวนหนี้มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราการเพิ่มลดทุน		อัตราการเพิ่มลดทุน	อัตราใช้จ่ายรายวัน (3)	
					เดือนก่อน	เดือนหลัง			
39	บด.ค่ารักษาเบ็ดเตล็ด(พัสดุ)	บาน.	1	22,620	1	1	-	34,380	
40	บด.ค่าผู้ดูแลและเดินทาง(พัสดุ)	บาน.	1	22,620	1	1	-	34,860	
41	บด.ค่าติดต่อและเดินทาง(พัสดุ)	บาน.	1	22,620	1	1	-	33,900	
42	บด.ค่าเดินทางให้เช่า(พัสดุ)	บาน.	1	137,280	1	1	-	148,560	
ยอดคงเหลือต้นทุนคงทุน (11)									
43	เงินบริหารงานส่วนสือราชการสังกัด	หัก.	1	-	435,600	1	1	13,620	
44	น้ำก๊อกแมลงสาบ	บก.	1	262,560	1	1	-	8,640	
พนักงานช่าง									
45	บด.ฟาง,พืชภายนอกชาน	บาน.	1	-	138,000	1	1	-	
ยอดคงเหลือรวมราษฎร (14)									
46	บด.น้ำบริหารงานการเกษตรฯ	หัก.	1	-	435,600	1	1	13,620	
พนักงานเจ้าฯ									
47	บด.น้ำบริหารงานการเกษตรฯ	บก.	1	217,080	1	1	-	8,760	
(4)	รวม	-	47	39	8,554,980	47	47	+1	-
(5) ประมาณการประ禀ในหนึ่งเดือนเท่านั้น 20%									
(6) รวมเป็นทั้งปี 40 ของจำนวนรายรับประจำปี									
(7) ตัดหักยอด 40 ของจำนวนรายรับประจำปี									
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน =					38,480,000 บาท				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 (เพิ่มทั้ง 5 %) เป็นเงิน =					40,404,000 บาท				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 (เพิ่มทั้ง 5 %) เป็นเงิน =					42,424,200 บาท				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (เพิ่มทั้ง 5 %) เป็นเงิน =					44,545,410 บาท				

9. การระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำเดือนของบุคลากร (ผลงบประมาณ)

ลำดับ	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ห้องน้ำ	จำนวนเงินเดือนที่ต้องจ่าย	จำนวนเงินเดือนที่ต้องจ่าย		จำนวนเงินเดือนที่ต้องจ่ายที่ผ่านมา	จำนวนเงินเดือนที่ต้องจ่ายที่ผ่านมา	จำนวนเงินเดือนที่ต้องจ่ายที่ผ่านมา	จำนวนเงินเดือนที่ต้องจ่ายที่ผ่านมา	จำนวนเงินเดือนที่ต้องจ่ายที่ผ่านมา	
					เดือน (บาท)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563
1	นักบริหารงาน ชบ.ก.	กลาง	1	605,400	1	1	-	-	-	16,560	16,320	16,440
	สำนักปลัด ชบ.ก. (01)											
2	นักบริหารงานทั่วไป (หนบสบ.)	ผู้ช่วย	1	391,320	1	1	-	-	-	13,320	13,440	104,640
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	1	243,840	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920
4	นักทรัพยากรบุคคล	บก.	1	271,200	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,360
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บก.	1	249,240	1	1	-	-	-	8,760	8,760	280,080
6	นิติกร	บก/ข้า	1	-	1	1	+1	-	+1	-	-	31,610
6	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	บก.	1	196,080	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440
7	ลูกจ้างประจำทั่วไป	บก.	1	232,920	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,040
	พนักงานชั่วคราว											
8	ลูกจ้างประจำทั่วไปภายนอก	บศร.	1	220,560	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600
9	พช.ชพ.ธุรการ	บก.ส.	1	173,520	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560
10	พนักงานสนับสนุนประจำปาระ	บก.	1	118,680	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160
11	ลูกจ้างประจำภายนอกตามภารกิจ	บก.	1	119,280	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,280
12	พนักงานพัฒนาฯ	-	1	108,000	1	1	-	-	-	-	-	108,000
13	นักการเงินฯ	-	1	108,000	1	1	-	-	-	-	-	108,000
14	บาน	-	1	108,000	1	1	-	-	-	-	-	108,000
15	ลูกจ้างประจำ	-	1	108,000	1	1	-	-	-	-	-	108,000
	ยอดคงทิ้ง (04)											
16	นักบริหารงานคนสำคัญ	ผู้ช่วย	1	371,760	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320
17	ผู้มีอำนาจในการเงินและบัญชี	บก.	1	280,440	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160
18	ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในส่วนราชการ	บก./บก.	-	297,900	1	1	-	-	-	9,720	9,720	307,620
19	ผู้มีอำนาจคนพิเศษ	บก.	1	-	297,900	1	1	-	-	11,960	12,220	309,860

ລັດບັນ	ຈຸດສາງານ	ຮະບັບ ຕໍ່ແພນ ຫຼາຍມົດ	ຈຳນວນທີ່ມີຄູນປັບປຸງ	ຈຳນວນທີ່ມີຄູນປັບປຸງ		ລົດການພໍ່ເກົ່າຕ່າງໆ ການຍາວງານ 3 ປີທີ່ມີຄູນ	ອື່ນວາກໍາເກົ່າຕ່າງໆ ເພີ່ມ / ອົກ ເພີ່ມ	ກາງວັດກໍາເຫັນກ່າວັນເຖິງ	ຕ່າງໆໃໝ່ຈຳບຽນ (3)	ພາມເພິ່ມ	
				ຈຳນວນ (ຄົມ)	ເພີ່ມເທືອນ (1)						
20	ພະ.ຫນັດ.ເຈົ້າທຶນທີ່ເທື່ອ	ປາກ.	1	135,600	1	1	-	-	5,520	5,760	5,880
21	ພະ.ຫນັດ.ຫຼັກຊີ	ປາກ.	1	119,280	1	1	-	-	4,800	5,040	5,280
22	ນັກບໍລິຫານຫ້າງ	ທຶນ	1	404,660	1	1	-	-	13,440	13,320	418,080
23	ນາຍຂ່າງເມືອງ	ປາກ.	1	152,760	1	1	-	-	6,000	6,360	158,760
24	ຜະ.ຫ້າງໄກພິກ	ປາກ.	1	136,680	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000
25	ຜະ.ຫນັດ.ຖາວອງ	ປາກ.	1	135,000	1	1	-	-	5,400	5,640	5,880
26	ພັນງານຄົນນິ້ນກໍາປະກຳ	ປາກ.	1	119,280	1	1	-	-	4,800	5,040	5,280
27	ຮັບນາຍພ່າງໃຫຍ່	ປາກ.	-	138,000	1	1	-	-	-	11,500	11,500
	ມອບສະກາດຮົມສູງ (06)									138,000	149,500
28	ນັກບໍລິຫານສາງານຫຼຸງ	ທຶນ	1	-	435,600	1	1	-	-	13,620	13,620
29	ເຈົ້າພັນການສາງານຫຼຸງ	ທຶນ	1	1,000	-	1	1	-	-	291,240	24,270
	ມອບສະກາດສູງ (08)									24,730	291,240
30	ນັກບໍລິຫານການກ່າວກ່າວ	ທຶນ	1	1	335,880	1	1	-	-	11,760	11,880
31	ນັກວິຊາກສຶກ	ປາກ.	1	1	258,000	1	1	-	-	8,760	9,000
32	ທີ່ 10-3-08-2203-485	ທົກ.1	1	1	10,200	1	1	-	-	10,560	10,920
33	ທີ່ 10-3-08-2203-486	ທົກ.2	1	1	10,200	1	1	-	-	10,680	11,040
34	ທີ່ 10-3-08-2203-692	ທົກ.2	1	1	10,200	1	1	-	-	10,560	10,920
35	ທີ່ 10-3-08-2203-901	ທົກ.1	1	1	10,200	1	1	-	-	9,360	9,840
36	ທີ່ 10-3-08-2203-902	ທົກ.1	1	1	10,200	1	1	-	-	9,360	9,840
	ພັນງານຫຼຸງ									9,720	19,560
37	ພະ.ຄວງຫຼັງແລັກ	ປາກ.	1	1	35,880	1	1	-	-	8,640	9,000
38	ພະ.ຄວງຫຼັງເຄື່ອງປະຕູ	ປາກ.	1	1	39,360	1	1	-	-	9,240	9,600
										57,480	67,080

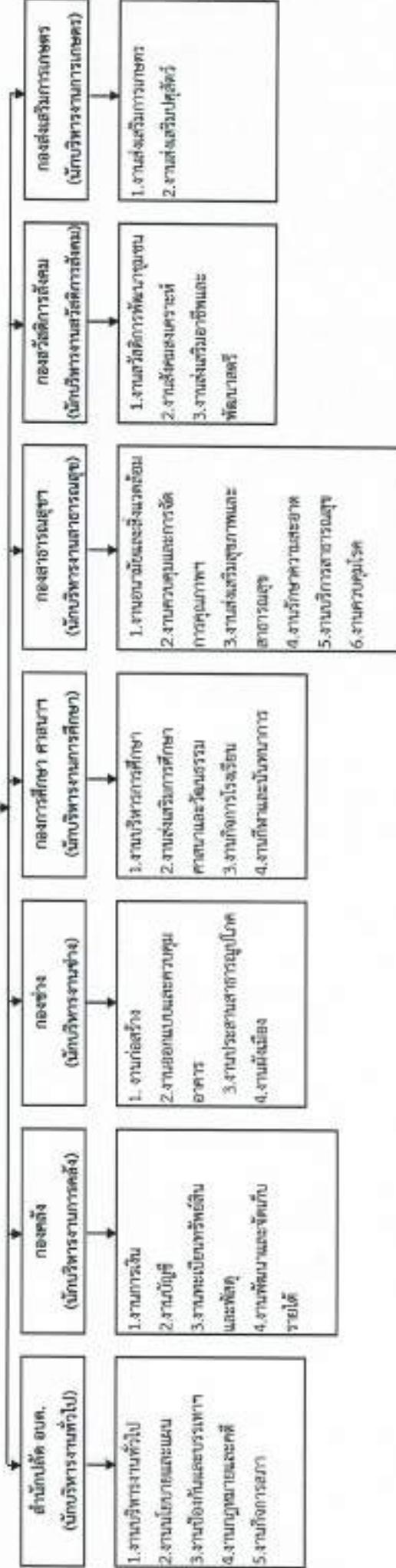
ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี
ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี
ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี
ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี
ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี

10. แผนภูมิโครงสร้างการແປ່ງສົນຮານຫາການພະນັກງານທຳມະນຸດ 3 ປີ

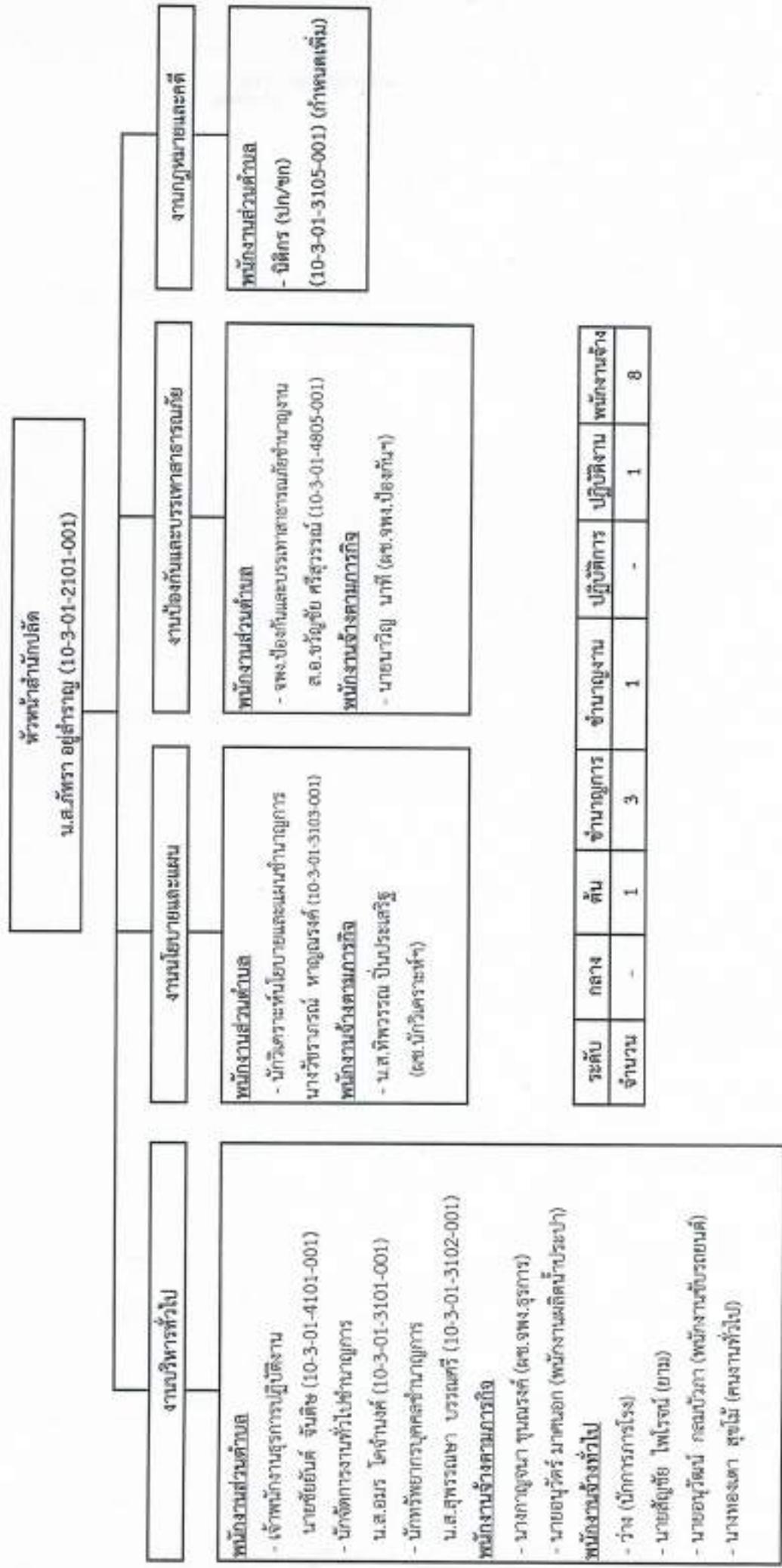
ການບໍລິຫານຮ້າງສ່ວນຮານຫາການພະນັກງານທຳມະນຸດ 3 ປີ

ປັດຕົວຄໍ່າການບໍລິຫານທຳມະນຸດ
(ນັກວິພາດຮາກຄົວດິນ)

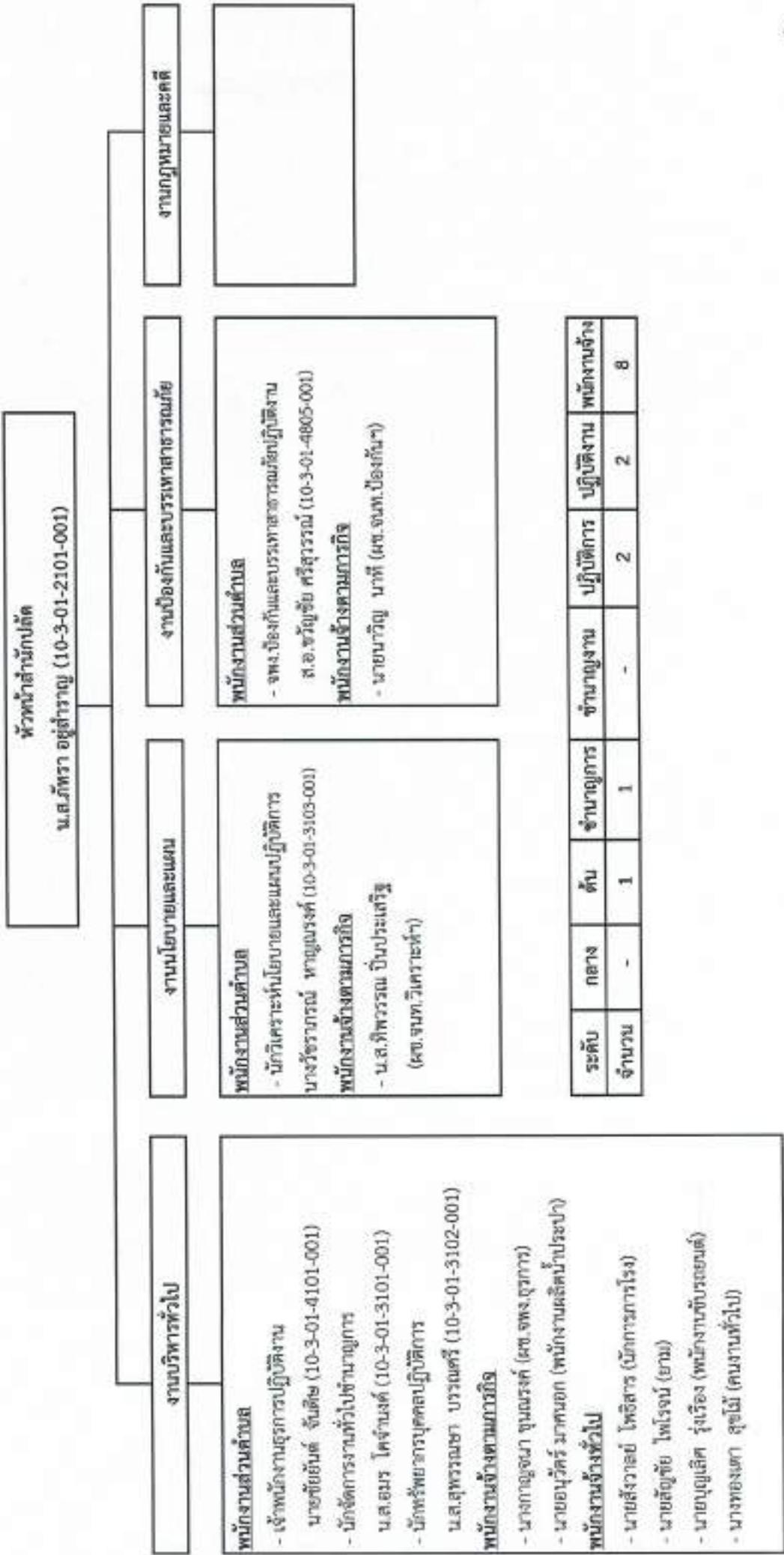
ການພວດຍອນນາມໃນ



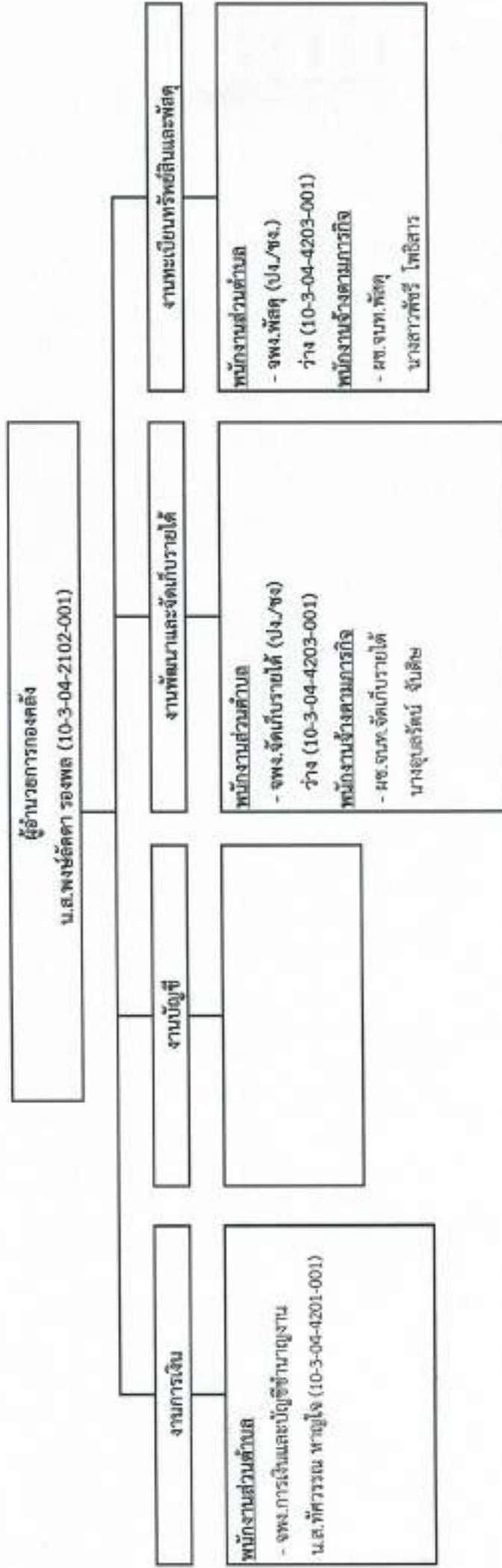
**แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**



**แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยใหม่
จังหวัดชัยภูมิ**

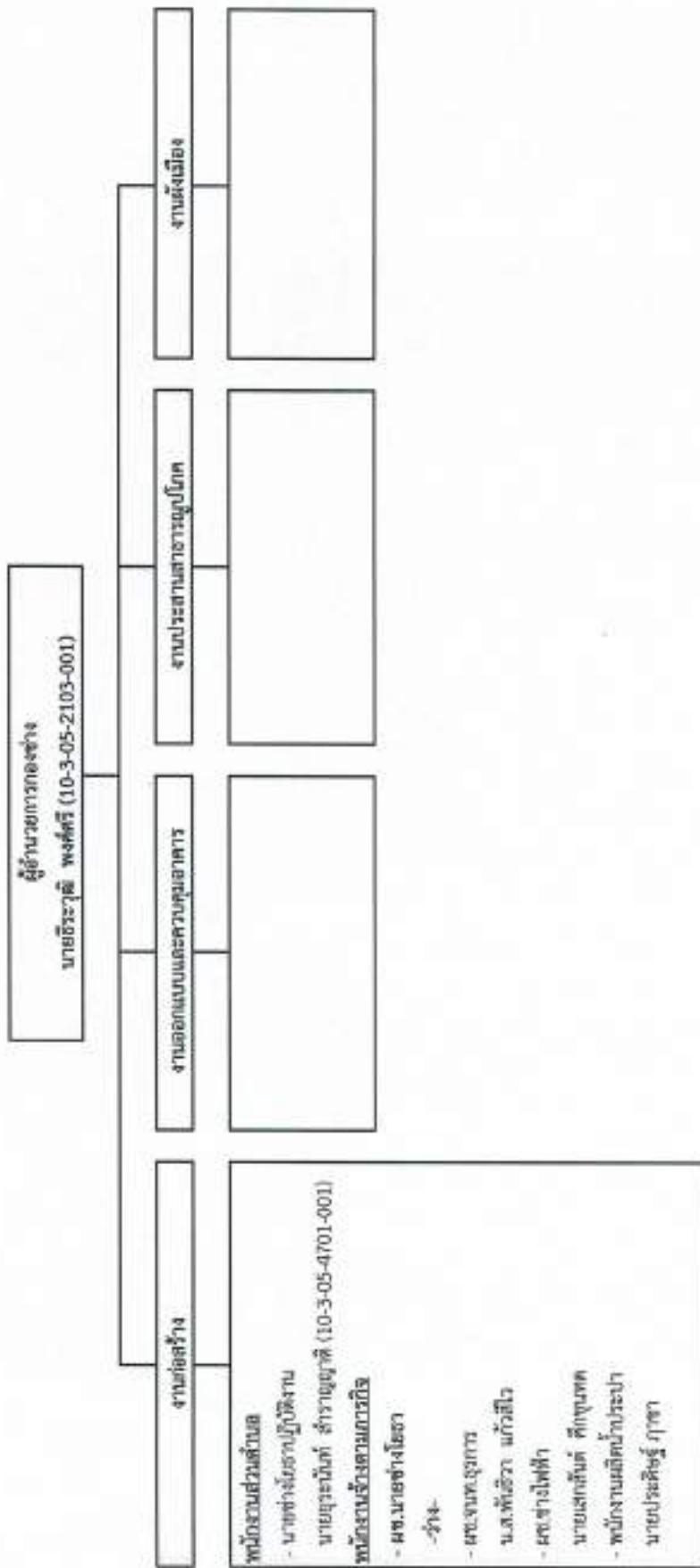


**แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการลั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซึปะใหญ่
อำเภอซึปะใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**



ระดับ	กล่อง	ผู้บัญชาติ	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร	ปริมาณการใช้ประจุไฟฟ้า	ปริมาณการใช้น้ำ
จำนวน	-	1	-	1	-	-

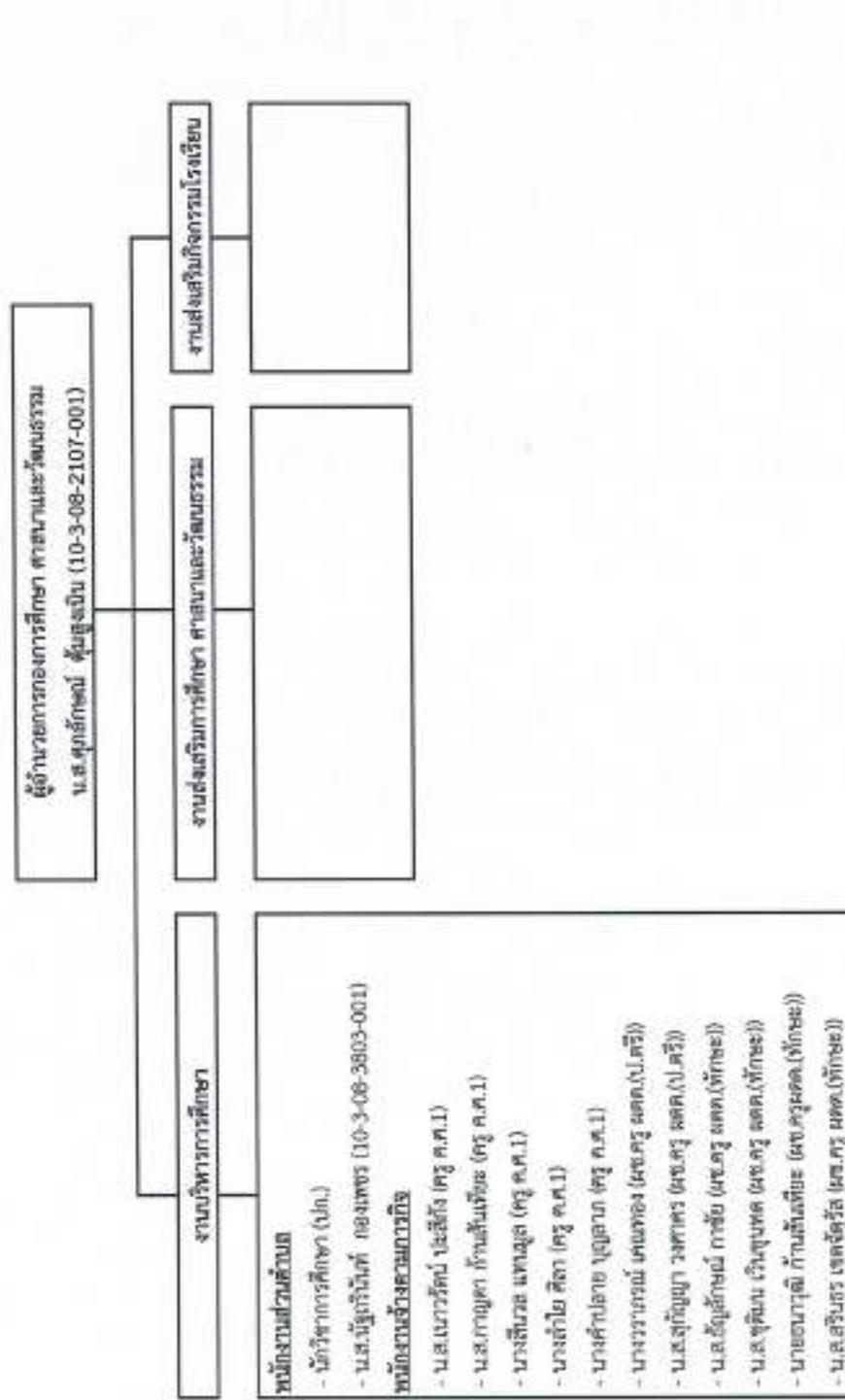
แผนภูมิโครงสร้างองค์กรบริหารส่วนตำบลชีบใหญ่
อัปเดตปีใหม่ จังหวัดชัยภูมิ



รหัสบบ	หมาย	ห้าม	ห้าม	ห้ามกฎหมาย	ห้ามกฎหมาย	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	พื้นที่งานท้อง
จำนวน	-	1	-	-	-	-	1	3

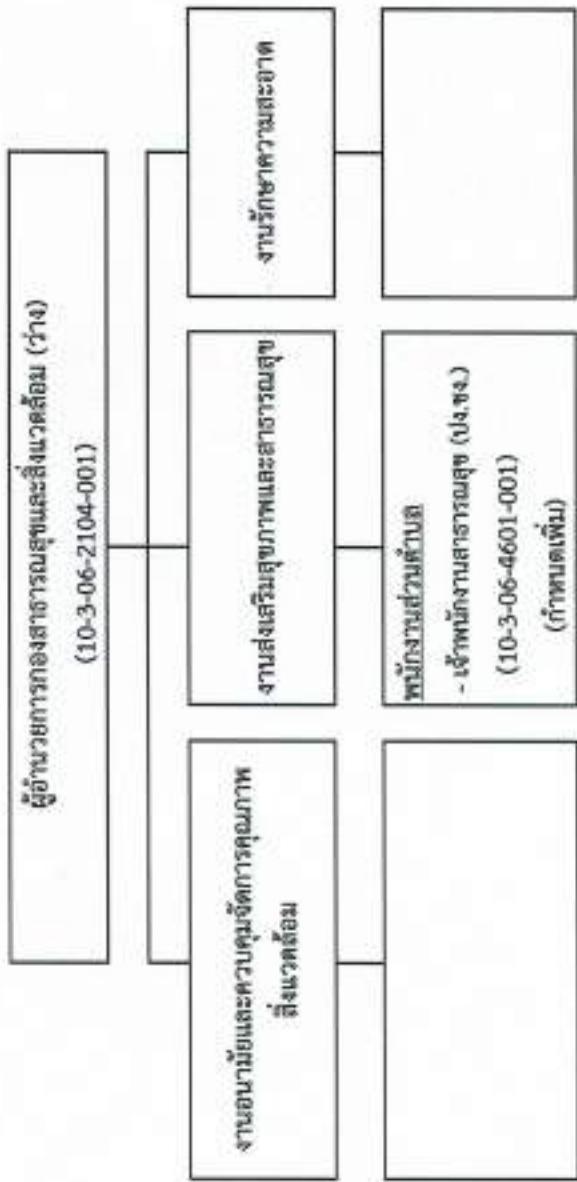
แผนภูมิโครงสร้างส่วนงานการศึกษา สำนักงานและวัฒนธรรม องค์กรบริหารส่วนตัวบล็อกใหญ่

อำเภอชุมใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



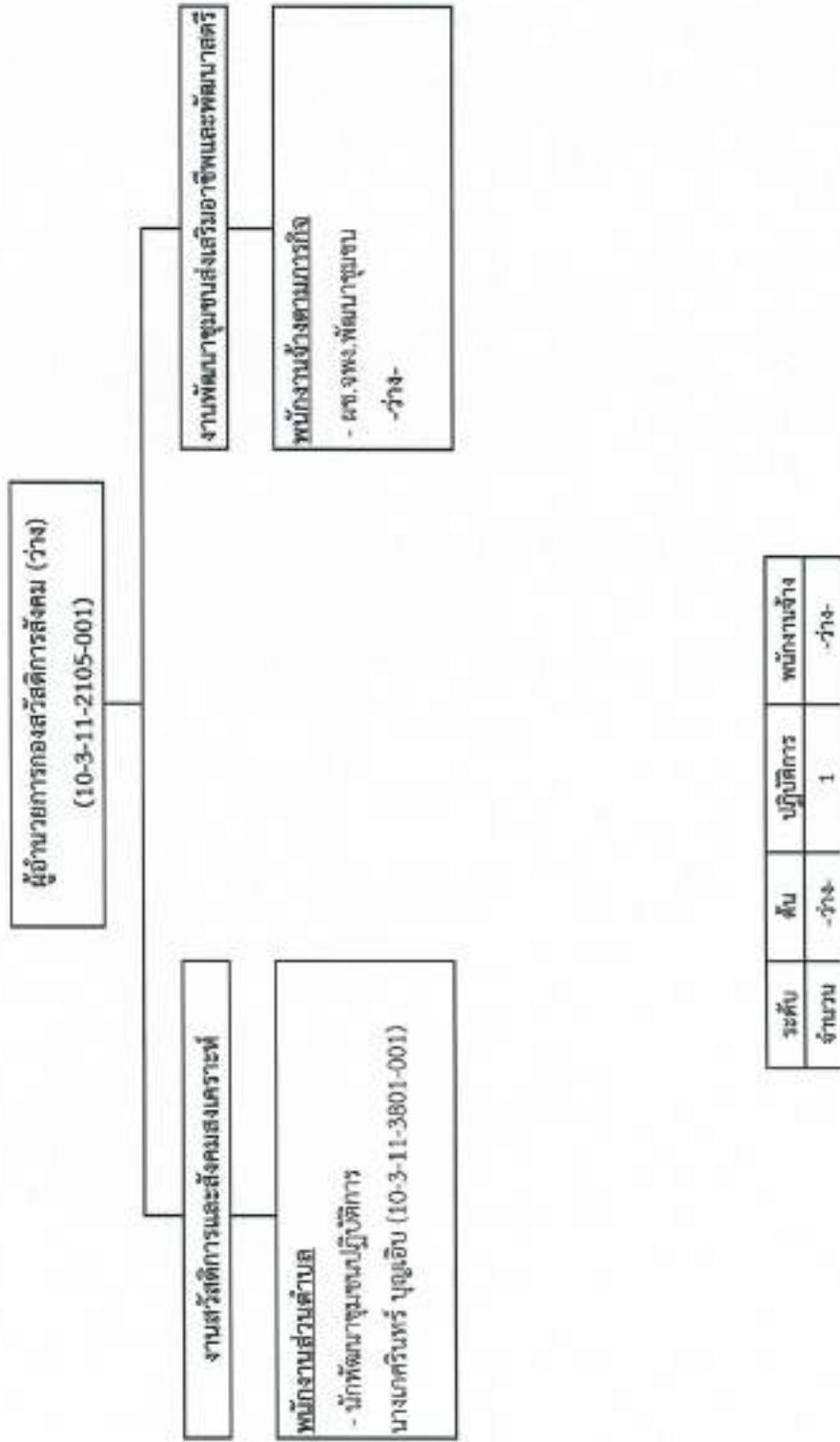
รหัสผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่ง	ประเภท	ปฏิบัติราชการ	ค.ท.ล.	พัฒนาบทบาท
ช่างงาน	-	1	1	5	6

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและสิ่งแวดล้อม องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ
อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

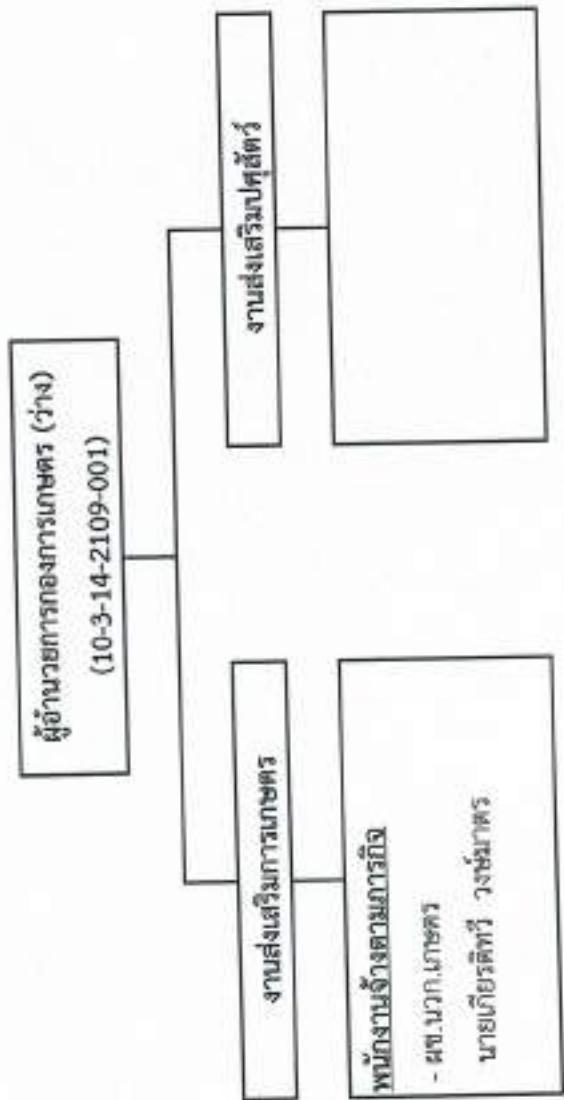


ระดับ	๕๖	บัญชีเงิน
จำนวน	-๔๗-	กำหนดเพิ่ม

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามอธิการบดีพิธารส่วนด้านลูกบุญมี
สำเนาอักษรใบใหญ่ จังหวัดซึ่งภูมิ



แผนภูมิโครงสร้างองค์งานส่งเสริมการแพทย์รองค์กรบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดขับถม



ระดับ	หัว	พนักงานชั้น
ช่างงาน	ก้าว-	1

11. บัญชีแสดงอัจฉริยภาพของภารกิจหน่วยเพื่อทราบในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-บท	ศูนย์บริการลูกค้า	ครอบคลุมภารกิจเดิม			ครอบคลุมภารกิจใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ผู้อนุมัติออกเพื่อ	ผู้อนุมัติ	วันเดือนปี	ผู้อนุมัติออกเพื่อ	ผู้อนุมัติ	วันเดือนปี	เดือนปี	เดือนปี	เดือนปี	
1	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	รัฐธรรมนูญบังคับ	10-3-00-1101-001	ปลัดกระทรวงอธิการบังคับพัสดุ (บังคับพาระงานพัสดุ)	กฤษ	10-3-00-1101-001	ปลัดกระทรวงอธิการบังคับพัสดุ (บังคับพาระงานพัสดุ)	กฤษ	437,400	84,000	84,000	605,400
2	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	10-3-01-2101-001	พัฒนาสื่อสารด้านดิจิทัล (บังคับพาระงานดิจิทัล)	ผู้ดูแล	10-3-01-2101-001	พัฒนาสื่อสารด้านดิจิทัล (บังคับพาระงานดิจิทัล)	ผู้ดูแล	349,320	42,000	42,000	391,320
3	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	10-3-01-3101-001	บังคับพาระงานดิจิทัล	ผู้ดูแล	10-3-01-3101-001	บังคับพาระงานดิจิทัล	ผู้ดูแล	243,840	271,200	271,200	243,840
4	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	10-3-01-3102-001	บังคับพาระงานดิจิทัล	ผู้ดูแล	10-3-01-3102-001	บังคับพาระงานดิจิทัล	ผู้ดูแล	209,260	249,240	249,240	(กรุงเทพฯ)
5	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	10-3-01-3103-001	บังคับพาระงานดิจิทัล	ผู้ดูแล	10-3-01-3103-001	บังคับพาระงานดิจิทัล	ผู้ดูแล	379,320	196,080	196,080	(กรุงเทพฯ)
6	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	10-3-01-3105-001	บังคับพาระงานดิจิทัล	ผู้ดูแล	10-3-01-3105-001	บังคับพาระงานดิจิทัล	ผู้ดูแล	196,080	232,920	232,920	(กรุงเทพฯ)
7	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	10-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานดิจิทัล	ผู้ดูแล	10-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานดิจิทัล	ผู้ดูแล	232,920	-	-	-
8	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	10-3-01-4805-001	พยาบาลศูนย์บริการดิจิทัล	ผู้ดูแล	10-3-01-4805-001	พยาบาลศูนย์บริการดิจิทัล	ผู้ดูแล	220,560	-	-	-
9	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	173,520	-	-	-
10	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	119,280	-	-	-
11	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	118,680	-	-	-
12	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	108,000	108,000	108,000	(กรุงเทพฯ)
13	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	108,000	108,000	108,000	(กรุงเทพฯ)
14	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	108,000	108,000	108,000	(กรุงเทพฯ)
15	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	108,000	108,000	108,000	(กรุงเทพฯ)
16	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	108,000	108,000	108,000	(กรุงเทพฯ)
17	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	329,760	42,000	42,000	371,760
18	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	280,440	297,900	297,900	(กรุงเทพฯ)
19	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	297,900	-	-	-
20	บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก. บ. ก.	ศูนย์บริการลูกค้า	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	ผู้ดูแล	บ. ก. บ. ก.	บ. ก. บ. ก.	297,900	-	-	-

21	น้ำดูดอัตโนมัติ	บก.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ห้องบาราบาร์ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พิเศษ	-	-	135,600	-	135,600
22	ไม้พังค์ ให้เช่า	บก.	-	-	-	119,280	-	-	119,280
23	เกลเชอร์ พูลเชอร์	ภาระรวมทั้งจ่ายเดือน	10-3-05-2103-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ห้องบาราบาร์ (นักบริหารงานขาย)	พ.บ.	362,640	42,000	-	404,640
24	น้ำยาดูดซับ พูบาราฟ พูบาราน้ำยาดูดซับ	บก.	10-3-05-4701-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ห้องบาราบาร์ นักช่างไฟฟ้า	พ.ส.	152,760	-	-	152,760
25	รำ	บก.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เมือง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ไฟฟ้า	-	-	138,000	-	(ร่างเดิม) (ลากออก)
26	รำ	บก.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ห้องบาราบาร์ พนักงานผลิตภัณฑ์ประจำ	-	-	136,680	-	(ลากออก)
27	รำ	บก.	-	-	-	-	125,000	-	-
28	นาฬิกาดิจิตอล ถูกๆ	บก.ร.	-	-	-	-	119,280	-	119,280
29	นมย่องดูดนมและนมแม่	บก.ร.	10-3-06-2104-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ห้องบาราบาร์ (นักบริหารงานขาย)	พ.บ.	393,600	42,000	-	435,600
30	นมย่องดูดนม ถูกๆ	บก.	10-3-06-4601-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ห้องบาราบาร์ (นักบริหารงานขาย)	พ.ส.	297,900	-	-	297,900
31	นมย่องดูดนมและนมแม่	บก.ร.	10-3-08-2107-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ห้องบาราบาร์ (นักบริหารงานขาย)	พ.บ.	293,890	42,000	-	335,890
32	นมย่องดูดนมและนมแม่	บก.ร.	10-3-08-3803-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ห้องบาราบาร์ (นักบริหารงานขาย)	พ.บ./พ.ส.	258,000	-	-	(ลากออก)
33	นาฬิกาดูด สำหรับเด็ก	บก.ร.	10-3-08-6600-286	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	10,200	-	-	10,200
34	น้ำยาดูดซับ เบบี้	บก.	10-3-08-6600-287	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	10,200	-	-	10,200
35	น้ำยาดูดซับ แมลงสาบ	บก.	10-3-08-6600-288	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	10,200	-	-	10,200
36	น้ำยาดูดซับ	บก.	10-3-08-6600-289	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	10,200	-	-	10,200

37	បានជាសេដ្ឋកម្មប្រចាំខែត្រូវ	បញ្ជី	10-3-08-6600-290	ទី	គ.គ.1	36-2-0466	ទី	ន.គ.1	10,200	10,200 (បែងចែករូប)
38	បានចាយលើសាខាអាមេរិក	បញ្ជី							35,880 (បែងចែករូប)	
39	ប.ស.អូរឃុយ គាទារ	បញ្ជី							39,360 (បែងចែករូប)	
40	ប.ស.អូរឃុយតាមអ៊ីល ភាគី	បញ្ជី							22,620 (បែងចែករូប)	
41	ប.ស.ឡុង នឹងឈុមហ៍	បញ្ជី							22,600 (បែងចែករូប)	
42	ប.ស.ឡុង កំណត់លើខែ	បញ្ជី							22,620 (បែងចែករូប)	
43	ប.ស.ឡុង លោងទីផ្សេងៗ	បញ្ជី							137,280 (ស. ចាបក.)	
44	លក្ខណៈអីលិតាវិវាទ	បញ្ជី								
45	ប.ស.អូរឃុយ បុរីពិប	បញ្ជី	10-3-11-2105-001	ដី	នូវការងារកំណត់តិវាទធម៌ (បែងចែករាយនៅវិភាគភ្លែខែម)	គីម	10-3-11-2105-001	ដី	393,600 (រាយពិប)	435,600 (រាយពិប)
46	ប.ស.កំណត់ ចាតិច	បញ្ជី	10-3-11-3801-001	ហត្ថលេខាបញ្ហាបែងចែករាយ	ហត្ថលេខាបញ្ហាបែងចែករាយ	ហត្ថ	10-3-11-3801-001	ហត្ថលេខាបញ្ហាបែងចែករាយ	262,560	262,560
47	លក្ខណៈអីលិតាវិវាទ	បញ្ជី	10-3-14-2109-001	នូវការងារកំណត់តិវាទធម៌ (បែងចែករាយនៅវិភាគភ្លែខែម)	គីម	10-3-14-2109-001	នូវការងារកំណត់តិវាទធម៌ (បែងចែករាយនៅវិភាគភ្លែខែម)	គីម	393,600 (រាយពិប)	435,600 (រាយពិប)
48	ប.ស.អូរឃុយ បុរីពិប	បញ្ជី							180,000	180,000

11. บัญชีและร่องรอยการดำเนินการสำหรับการดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติสำหรับการ

ด	รหัสสกุล	รายการ การศึกษา	การขอเชื้อราก้าวเดียว			การขอเชื้อราก้าวสอง步			จำนวนเงิน	
			ผ่านทาง เอกสาร	ผ่านทาง เอกสาร	ผ่านทาง เอกสาร	ผ่านทาง เอกสาร	ผ่านทาง เอกสาร	ผ่านทาง เอกสาร		
1	นายนัฐกร ใจกลางน้ำ	รัฐธรรมนูญ	10-3-00-1101-001 เบ็ดเตล็ดการบริหารส่วนท้องถิ่น (บังคับใช้จริงตั้งแต่วันนี้)	กบจ4	10-3-00-1101-001 เบ็ดเตล็ดการบริหารส่วนท้องถิ่น (บังคับใช้จริงตั้งแต่วันนี้)	กบจ4	437,400	84,000	94,000	605,400
2	น.ส.พัชรา อุดมสารอุดม	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001 พัฒนาศักยภาพบุคลิกภาพ (บังคับใช้จริงตั้งแต่วันนี้)	ต้น	10-3-01-2101-001 พัฒนาศักยภาพบุคลิกภาพ (บังคับใช้จริงตั้งแต่วันนี้)	ต้น	349,320	42,000	-	391,320
3	น.ส.สุนทร ใจกลางน้ำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3101-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	10-3-01-3101-001 นักศึกษาคนใหม่	หก.	243,840	-	-	243,840
4	น.ส.อุไรวรรณ บรรณาธิร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	10-3-01-3102-001 นักศึกษาคนใหม่	หก.	271,200	-	-	271,200
5	น.ส.พัชราภรณ์ พาณุยธรรม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	10-3-01-3103-001 นักศึกษาคนใหม่	หก.	249,240	-	-	249,240
6	น.ส.พัชราภรณ์ พิษิษฐ์	ประสาทศึกษาบัณฑิต	10-3-01-4101-001 ประสาทศึกษาบัณฑิต	หก.	10-3-01-4101-001 นักศึกษาคนใหม่	หก.	196,080	-	-	196,080
7	น.ส.พัชราภรณ์ พิษิษฐ์	ประสาทศึกษาบัณฑิต	10-3-01-4805-001 ประสาทศึกษาบัณฑิต	หก.	10-3-01-4805-001 นักศึกษาคนใหม่	หก.	232,920	-	-	232,920
8	น.ส.พิพัฒน์ บีบีบุรีสุรีย์	มนตรีชีพ	-	-	-	-	-	-	-	220,560
9	น.ส.ภาณุชยา จุณารักษ์	บก.	-	-	-	-	-	-	-	173,520
10	น.ส.ภานุชัย นันที	บก.	-	-	-	-	-	-	-	119,280
11	น.ส.อุษณีย์ มงคล	บก.	-	-	-	-	-	-	-	118,680
12	น.ส.อุษณีย์ วงศ์วิจิตร	บก.	-	-	-	-	-	-	-	108,000
13	น.ส.พัชราภรณ์ ใจกลาง	บก.	-	-	-	-	-	-	-	108,000
14	น.ส.พัชราภรณ์ ใจกลาง	บก.	-	-	-	-	-	-	-	108,000
15	น.ส.พัชราภรณ์ ใจกลาง	บก.	-	-	-	-	-	-	-	108,000
16	บ.พ.พัชราภรณ์ ใจกลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-2102-001 (บังคับใช้จริงตั้งแต่วันนี้)	หก.	10-3-04-2102-001 (บังคับใช้จริงตั้งแต่วันนี้)	หก.	329,760	42,000	-	371,760
17	บ.พ.พัชราภรณ์ ใจกลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-04-4201-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	10-3-04-4201-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	280,440	-	-	280,440
18	ร.น.พัชราภรณ์ ใจกลาง	บก.	10-3-04-4203-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	10-3-04-4203-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	297,900	-	-	297,900
19	ร.น.พัชราภรณ์ ใจกลาง	บก.	10-3-04-4204-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	10-3-04-4204-001 รุกโขลงด้วยความตั้งใจ	หก.	297,900	-	-	297,900

ລ/ດ	ຫຼືດ ຄວາມ ການສຶກສາ	ຄົນອາໄຫວ້ ການສຶກສາ	ຄ່າມາດໂຄສະນີ	ການພັດທາກໍາເນັ້ນເຕີມ				ເຊັບເຕີນ				
				ຮະຫັບ	ເຫດຜົນ	ດໍາເນັດ	ຮະຫັບ	ເຫດຜົນ	ປະເທດ	ເຈັນ	ພາຍຫັນເມນີນ/ ເຕີນເປັນເອົາ	
ການບັນຫາກໍາເລີຍເຕີມ												
20	ພັກກົມເຫັນຂາຍານການໃຊ້ ນາຄຸມບໍ່ກຳນົດ	ປາກ. ນາຮ.	-	-	-	-	-	135,600	-	-	135,600	
21	ນ.ສ.ພວມ ໄພເສດຖາ	-	-	-	-	-	-	119,280	-	-	119,280	
22	ນາທີ່ຂອງລົງ ພິເສດຖາ	ວິດທະນາຄານເຫັນເຂົ້າ ນາທີ່	10-3-05-2103-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄອງຈຳກັງ (ນັກງານຫຼາຍການທຳມະນຸດ)	ຟິນ	10-3-05-2103-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄອງຈຳກັງ (ນັກງານຫຼາຍການທຳມະນຸດ)	ຟິນ	362,640	42,000	404,640	
23	ນາຍຄຸວານັ້ນ ສິරະພູພັນ ພໍາລັງການເຂົ້າຂາຍານການໃຊ້	ປາກ. ປາກ.	10-3-05-4701-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄອງຈຳກັງ ນາທີ່ໄລຍະຍາ	ປາກ.	10-3-05-4701-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄອງຈຳກັງ ນາທີ່ໄລຍະຍາ	ປາກ.	152,760	-	152,760	
24	ວ່າງ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ໄວ້ເພີ້ມ)	
25	ນາຍເຄລື່ອນຕີ່ ດີຈະນຸລັດ	ປາກ.	-	-	-	-	-	-	-	-	136,680	
26	ນ.ສ.ພວມຂົວ ພົກສໍາວິ	ປາກ.	-	-	-	-	-	-	-	-	135,000	
27	ນາຍປະຈຸບັນ ກາງາ	ປາກ.	-	-	-	-	-	-	-	-	119,280	
28	ກອລອກວານພົມພອນຂັ້ນແລ້ວເກີມ	ປາກ.	10-3-06-2104-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄອງຈຳກັງ (ນັກງານຫຼາຍການສາງມະນຸດ) ເຂົ້າພັນການສະຫະການຫຼຸດ	ຟິນ	10-3-06-2104-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄອງຈຳກັງ (ນັກງານຫຼາຍການສາງມະນຸດ) ເຂົ້າພັນການສະຫະການຫຼຸດ	ຟິນ	393,600	42,000	435,600	(ໄວ້ເພີ້ມ) ກໍາເນັດເພີ້ມ
29	ກາງ	ປາກ.	10-3-06-4601-001	-	ປາກ.	10-3-06-4601-001	-	ປາກ.	297,900	-	-	
30	ປ.ຄ.ກົມເກີນ ຕຸ້ນຫຼຸງເກີນ	ກາງເກົມເກີນ	10-3-08-2107-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄອງຈຳກັງ (ນັກງານຫຼາຍການກົມເກີນ)	ຟິນ	10-3-08-2107-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄອງຈຳກັງ (ນັກງານຫຼາຍການກົມເກີນ)	ຟິນ	293,880	42,000	335,880	(ໄວ້ເພີ້ມ)
31	ນ.ສ.ເນື້ອງກົມເກີນ ກອມພວດ	ປ.ຄ.ກົມ	10-3-08-3903-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄົມເກີນ	ປາກ.	10-3-08-3903-001	ຜູ້ອໍານາກວາກຄົມເກີນ	ປາກ.	258,000	-	258,000	(ໄວ້ເພີ້ມ)
32	ຫຼຸງພົມກວດເຫັນເກີນ	ປ.ຄ.ກົມ	10-3-08-2203-485	ທີ່	ທີ່	36-2-0049	ທີ່	ທີ່	10,200	-	10,200	(ໄວ້ເພີ້ມ)
33	ນ.ສ.ມາງກົມເກີນ ເປົ້ນໄກ	ກາງເກົມເກີນ	10-3-08-2203-496	ທີ່	ທີ່	36-2-0050	ທີ່	ທີ່	10,200	-	10,200	(ໄວ້ເພີ້ມ)
34	ນ.ສ.ພົມກົມ ນາງເມືອງ	ກາງເກົມເກີນ	10-3-08-2203-692	ທີ່	ທີ່	36-2-0256	ທີ່	ທີ່	10,200	-	10,200	(ໄວ້ເພີ້ມ)
35	ນາງກົມ ດີກາ	ກາງເກົມເກີນ	10-3-08-2203-901	ທີ່	ທີ່	36-2-0465	ທີ່	ທີ່	10,200	-	10,200	(ໄວ້ເພີ້ມ)

ชุด	ชื่อ-สกุล	อาชญากรรมคือ	ตัวบทประมวลที่	ครอบคลุมตราสารสำคัญ			ครอบคลุมตราสารสำคัญ			ครอบคลุมตราสารสำคัญ			เดินเรื่อง		
				พำนภัย	รัฐบัญญัติ	บทบัญญัติและกฎหมาย	พำนภัย	รัฐบัญญัติ	บทบัญญัติและกฎหมาย	พำนภัย	รัฐบัญญัติ	บทบัญญัติและกฎหมาย	พำนภัย	รัฐบัญญัติ	บทบัญญัติและกฎหมาย
36	นางสาวปราสาท พุฒาจิต	ปรศ.	10-3-08-2203-902	พ.ร.บ.	พ.ศ.๑	36-2-0066	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บทบัญญัติและกฎหมาย	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บทบัญญัติและกฎหมาย	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บทบัญญัติและกฎหมาย
37	นายกรากน้ำเขียว ธรรมรงค์	ปรศ.	-	-	-	-	บัญญัติและกฎหมายเดิม (พ.ร.บ.)	-	-	35,880	-	-	35,880	(เงินเดือน)	35,880
38	นายสุนทร วราพร	ปรศ.	-	-	-	-	บัญญัติและกฎหมายเดิม (พ.ร.บ.)	-	-	39,360	-	-	39,360	(เงินเดือน)	39,360
39	นายสังข์ยา ภานุพงษ์	ปรศ.	-	-	-	-	บัญญัติและกฎหมายเดิม (พ.ร.บ.)	-	-	22,620	-	-	22,620	(เงินเดือน)	22,620
40	นายอุดม บ้านหนอง	ปรศ.	-	-	-	-	บัญญัติและกฎหมายเดิม (พ.ร.บ.)	-	-	22,600	-	-	22,600	(เงินเดือน)	22,600
41	นายธนาภรณ์ กำลังดีชัย	ปรศ.	-	-	-	-	บัญญัติและกฎหมายเดิม (พ.ร.บ.)	-	-	22,620	-	-	22,620	(เงินเดือน)	22,620
42	นายวิวัฒน์ เจริญรัตน์	ปรศ.	-	-	-	-	บัญญัติและกฎหมายเดิม (พ.ร.บ.)	-	-	137,280	-	-	137,280	(เงินเดือน)	137,280
43	นายอรุณรักษ์ คงมาศ	ปรศ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินเดือน)	-
44	นายอรุณพงษ์ ฤทธิเดช	ปรศ.	10-3-11-2105-001	พ.ร.บ.	10-3-11-2105-001	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	393,600	42,000
45	พญ.อรุณรักษ์ คงมาศ	ปรศ.	10-3-11-3801-001	พ.ร.บ.	10-3-11-3801-001	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	262,560	-
46	นายอรุณรักษ์ คงมาศ	ปรศ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	138,000	-
47	นายอรุณรักษ์ คงมาศ	ปรศ.	10-3-14-2109-001	พ.ร.บ.	10-3-14-2109-001	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	พ.ร.บ.	บัญญัติและกฎหมายเดิม (บัญญัติและกฎหมายเดิม)	พ.ร.บ.	393,600	42,000
														217,080	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลอับดับใหญ่ ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำหรับเพิ่มทุนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

- ๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้กับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
 - ๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิถีทางในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 - ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
 - ๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมานิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
 - ๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงาน
- ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

- ๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำไปปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมานิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๖) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดทำเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอ กับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
- ๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงพาณิชนาที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓. การพัฒนาพนักงานจ้าง

- ๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๔. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน

- 1) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- 2) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล
- 3) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม สำรองไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ครัวเรือน และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคล ทั่วไปไว้ รายละเอียดตามประกาศองค์กรบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่แบบท้ายประกาศนี้

ภาคผนวก

แบบแสดงรายการและอิทธิการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ตามมาตรา 35 แห่ง พรบ.ฯเป็นบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ อําเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

1.งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	41,000,000
2.งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำแนกเป็น	
- เงินเดือน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	5,425,420
- เงินเดือนประจำตำแหน่งผู้บtierหาร(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	283,500
(ปลัด กลต., ผอ. กองช่าง, ผอ. กองคลัง, หน. สำนักปลัด, ผอ. กองการศึกษาฯ)	
- เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน หน่วย	
- เงินเพิ่มค่าครองชีพขั้วครัว(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	107,500
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเกณฑ์พิเศษ (พ.ต.ก.)	-
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการผู้รับ (พ.ต.ร.)	-
รวม	
- เงินค่าจ้างประจำ	
- เงินค่าจ้างขั้วครัว	2,465,880
- เงินเพิ่มค่าครองชีพขั้วครัว(พนักงานจ้าง)	191,120
ประโยชน์ตอบแทนอื่น	
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการซ่อมแซมอุบัติ	
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	108,000
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	
- เงินค่าเช่าบ้าน	396,000
- เงินบำนาญลูกจ้างประจำ	
- เงินสมทบทุนประจำกันลังคม	133,000
- เงินสมทบทุนบำนาญจีบ้านอยู่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบต.)	194,730
- เงินรางวัลประจำปี(ใบนัส)	
- เงินช่วยพิเศษ	50,000
รวม	
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	9,355,150
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ	$= \frac{9,355,150}{41,000,000} = 22.82\%$

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง


 (นายอัจกร ใจจนวิริยะกุร)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่


 (นายสุรเชษฐ์ ตั้งไจ)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
(ปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๔ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ใน การประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งหนังสืองานส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ดังนี้ ดังแต่วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสุรัส ตั้งใจ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

พิมพ์
๒๕๖๓
๗๗๗

หน้า ๐.๐๗๙

ที่ ชย ๐๐๒๓.๒๔/ ๒๕๗๗



ขอรับหนังสือ	2418
ลงวันที่	๑๓ ๘.๖๒
เวลา	...

ที่ว่าการอำเภอเชียงใหม่
ถนนหน่องบ้าระเหว-เทพสถิต
ขึ้นปีนี้ ๓๖๑๓๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๗๗

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชย ๐๐๒๓.๒/๑๔๕๕๙ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๗๖

ด้วยจังหวัดแจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๗๖ เมื่อวันศุกร์ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๗๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org รายละเอียดปรากฏตามหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรียน นายอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ด้านศาสนาและศีลธรรม

เพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ขออนุมัติ

ดำเนินการ

ผู้เสนอ: ผู้จัดการ ที่ปรึกษาผู้จัดการ (นายอับดุล กีรศรัสตี)

- ที่อยู่: ๑๐๙ หมู่ ๑๙ ถนนสุขุมวิท ๑๐๙ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ ๑๐๑๕ ประเทศไทย

ลงวันที่ ๑๐/๘/๖๒

- ให้ทราบทั่วไปโดยเอกสารนี้

(นายอังกร โรจนวิริยะกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่

(นายอับดุล กีรศรัสตี)

เจ้าหน้าที่งานธุรการ

๑๓ ๘.๖๒

(นายสุรุษ ตั้งใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร./โทรศัพท์ ๐-๕๔๗๗-๑๐๔๙

 วันที่ ๑๓ ๘.๖๒
 นางสาวกานดา อัญญาราช
 ที่ปรึกษาสำนักงาน



ที่ ชย ๐๐๙๗.๔/๑๙๕๒๖

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ชย ๓๖๐๐๐

๗๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒
เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์
www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ธรรม

(นายธรรม รุ่งเจ้า)

ผู้อำนวยการจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ก่อรุ่มงานมาตราฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๕๔๕๘๑-๓๓๐๘



ที่ ขย ๐๐๒๓.๙/๙๔๗๘๖

สำนักงานจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ชช ๓๖๐๐๐

๗๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง เที่ยงข้อบหหลักการให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม)
กรณีผู้บดินทร์ท้องถิ่นทราบหรือว่าคง

เรียน นายอํานาจทุกอํานาจ

อ้างถึง มาติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

สืบต่อมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗
เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบหลักการให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล
ทำหน้าที่แทนนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล กรณีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามประกาศ
คณะกรรมการลักษณะส่งบทแห่งชาติ ที่ ๘๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ดังนี้

- (๑) การทดสอบปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (๓) การยึดตัวข้าราชการ/การให้ข้าราชการไปช่วยราชการ
- (๔) การลาทุกประเภท
- (๕) การแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย
- (๖) การสั่งลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
- (๗) การมอบหมายงาน
- (๘) การอนุญาตไปราชการ
- (๙) การต่อสัญญาหนักงานจ้างทั่วไป
- (๑๐) การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบหลักการให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม)
กรณีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามประกาศคณะกรรมการลักษณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๕/๒๕๖๗
ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนเงินเดือน
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๓) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง
เข้ารับราชการ ตำแหน่งครุภูษาย ครุภูษุและครุภูษุและพัฒนาศักยภาพ

/(๔) การเลื่อน...

(๔) การเลื่อนตำแหน่งพนักงานขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอให้แจ้งของศึกษาบริหารส่วนคำบล็อกเป็นแนวทางปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๒๗ ๒๑.

(นายกรกษ สำเร็จวุฒิครุศาสตร์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ประจวบคีราราษฎร์
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรศัพท์ ๐-๕๕๘๙๑-๓๓๐๘

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการหนังงานส่วนตำบลลังหัดขัยภูมิ (ก.อบต.ลังหัดขัยภูมิ)
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒

วันศุกร์ที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมทุ่งตอกกระเจียว ชั้น ๔ ศาลาがらงจังหวัดขัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

(ไม่มี-)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

- ๔.๑ เรื่อง รายงานการพัฒนาศักยภาพบ้านที่ร่วมการของหนังงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑
- ๔.๒ เรื่อง รายงานการเลื่อนเข้าเงินเดือนของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๒

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๕.๑ เทืนข้อบกราเรื่องและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑
- ๕.๒ เทืนข้อบกโอน – รับโอน พนักงานส่วนตำบลหรือหนังงานส่วนท้องถิ่นอื่น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๒
- ๕.๓ เทืนข้อบรับโอนเข้าราชการประจำอื่น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓
- ๕.๔ เทืนข้อบให้พนักงานส่วนตำบลคลาออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๔
- ๕.๕ เทืนข้อบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำที่ว่าไป เป็นประจำการกิจ (ผู้มีหักษย) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๕
- ๕.๖ เทืนข้อบให้จ้างหนังงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖
- ๕.๗ เทืนข้อบต่อสัญญาจ้างหนังงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗
- ๕.๘ เทืนข้อบให้หนังงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลาออก ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘
- ๕.๙ เทืนข้อบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙

- ๕.๑๐ เที่นขอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการของคํารับบริหารส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๒ ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๑๐
- ๕.๑๑ เที่นขอบให้ปัลดองค์การบริหารส่วนทํานาบปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนทํานาบ
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๑
- ๕.๑๒ เที่นขอบหลักการให้ปัลดองค์การบริหารส่วนทํานาบปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การ
บริหารส่วนทํานาบ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒
- ๕.๑๓ เที่นขอบหลักการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานพนักงานครุองค์การบริหาร
ส่วนทํานาบ ตำแหน่งครุ เพื่อให้มีวิทยฐานะครุชำนาญการ (หลักเกณฑ์เดิม)
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๓
- ๕.๑๔ เที่นขอบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานพนักงานครุองค์การบริหารส่วนทํานาบ
ตำแหน่งครุ เพื่อให้มีวิทยฐานะครุชำนาญการ (หลักเกณฑ์เดิม) ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๑๔
- ๕.๑๕ เที่นขอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานด้านวิชา คุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพ การปฏิบัติงาน ของพนักงานครุองค์การ
บริหารส่วนทํานาบ เพื่อให้มีวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ (หลักเกณฑ์เดิม)
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๕
- ๕.๑๖ เที่นขอบแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครุ
และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนทํานาบ ตำแหน่งครุ เพื่อให้เลื่อนวิทย
ฐานะครุชำนาญการพิเศษ (หลักเกณฑ์ใหม่) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๖
- ๕.๑๗ เที่นขอบเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครุองค์การบริหารส่วนทํานาบ ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๑๗
- ๕.๑๘ เที่นขอบดำเนินการเยียวยากรณีครุผู้ดูแลเด็ก ถูกสั่งให้ออกจากราชการ
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๘

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

ขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตราก้าร 3 ปี (2561-2563) ขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น
มติ ก.อบข.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 10/2562 วันที่ 18 ตุลาคม 2562

เอกสารประมวลผลการที่ 5.9

ที่	ชื่อ/นาม/ อ.บด.	ภาระค่าใช้จ่าย	ค่าตอบแทนเบ็ด/ โครงสร้าง ที่ชุมชนปลูก	ประมาณการปรับปรุง (ก่อแบบ/ดูแลรักษา/ เปลี่ยนแปลงฯ...)	หมายเหตุ	บัด
1	หมู่บ้านแม่ฯ บุญเรือง	22.87	พื้นที่ทางบ้านที่ติดกับบ้าน (ที่ดิน) (ก่อซ่อมฯ)	ประมาณงาน 3.37 บริมดินทางที่มีความหลากหลาย	เพิ่มเติม	เพิ่มเติม
2	หมู่บ้านแม่ฯ วังชนก	29.05	บด. น้ำท่วมภาระทางด้าน ¹ (ก่อซ่อมส่วนภาระทางด้าน)	ประมาณงาน 1.18 บริมดินทางที่มีความหลากหลาย	เพิ่มเติม	เพิ่มเติม
3	บ้านใหญ่/ บ้านใหญ่	22.82	บด. ก่อสร้าง (บก./ทก.) (10-3-01-3105-001) (สำนักปลัด) (สำนักปลัด)	ประมาณงาน 1.36 บริมดินทางที่มีความหลากหลาย	เพิ่มเติม	เพิ่มเติม
4	บ้านใหญ่/ หอยโข่ง	26.01	พื้นที่ทางบ้านที่ติดกับบ้าน (ที่ดิน) (สำนักปลัด)	ประมาณงาน 1.51 บริมดินทางที่มีความหลากหลาย	เพิ่มเติม	เพิ่มเติม
5	บ้านแม่ฯ/ หมู่บ้าน	25.43	บด. จพ. รกราก (กองการศึกษา)	ประมาณงาน 2.20 บริมดินทางที่มีความหลากหลาย	เพิ่มเติม	เพิ่มเติม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

ที่ ชย ๗๐๓๐๙/-

วันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ผู้จัด สำสังองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ที่ ๓๐๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เมื่อจากสำนักงานปลัด ได้ชาตแทกลนบุคคลากร ที่มีความรู้ความสามารถในด้านงานกฎหมาย และเพื่อไม่ให้งานเกิดความล้าช้า เกิดความผิดพลาด และเกิดผลเสียต่อราชการ จากการคำนวณเบริมาณงานต่อตำแหน่งที่ต้องการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดัง ต่อไปนี้ ดังนี้ จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกันทันท่วงเวลาดังกล่าวข้างต้น

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคล

(นายสุรเชษฐ์ ตั้งใจ)
นายกองที่การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ๑. นายสุรเชษฐ์ ตั้งใจ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอัจฉริ โภจนวิริยะกุร | กรรมการ |
| ๓. นายอธิราชุณ พงศ์ศรี | กรรมการ |
| ๔. นางสาวกัลรา อัญสำราญ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวพชร์สักดา รองพล | กรรมการ |
| ๖. นางสาวฤทิภานา โสนิราษ | กรรมการ |
| ๗. นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี | กรรมการ/เลขานุการ |

รายชื่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่๑)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

๒ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลขับใหญ่
อำเภอขับใหญ่ จังหวัดขัยภูมิ

ลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรุษ ตั้งใจ	ประธานกรรมการ		
๒	นายอัจกร ใจนวิริยะกุร	กรรมการ		
๓	นายธีระชุณ พงศ์ศรี	กรรมการ		
๔	นางสาวพชร์ศิตา รองพล	กรรมการ	(๑๗๙)✓	
๕	นางสาวกัทรา อัญส่าราญ	กรรมการ		
๖	นางสาวญพิภา โสดาราช	กรรมการ		
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	กรรมการ/เลขานุการ		

บันทึกรายงานการประชุม

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

วันที่ ๒ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลจับใหญ่
อำเภอจับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุรุษ ตั้งใจ	นายก อบต.จับใหญ่	สุรุษ ตั้งใจ
๒	นายอังกูร ใจจนวิริยะกุร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	อังกูร ใจจนวิริยะกุร
๓	นายธีระกุล พงศ์ศรี	ผู้อำนวยการกองงบประมาณ	ธีระกุล พงศ์ศรี
๔	นางสาวพงษ์สัตดา รองผล	ผู้อำนวยการกองคลัง	พงษ์สัตดา รองผล
๕	นางสาวกัทรา อัญส่าราษฎร์	หัวหน้าสำนักปลัด	กัทรา อัญส่าราษฎร์
๖	นางสาวฤทิภานา โสนิราช	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ฤทิภานา โสนิราช
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สุพรรณษา บรรณศรี

เวลา ๑๐.๐๐ น. นายสุรุษ ตั้งใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจับใหญ่ ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุรุษ ตั้งใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจับใหญ่ วันนี้ได้เรียกทุกท่านเข้าร่วมประชุม เนื่องจากได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจับใหญ่ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่รับรองรายงานการประชุม

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่องการอนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

นายก อบต.

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการประชุมครั้ง

ที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังตั้งกล่าวดังนี้

- นายก อบต. เมื่อจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ให้มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลดลง โดยเฉพาะงานด้านงานกฎหมายและคดี เพื่อให้งานด้านกฎหมายและนิติกรรม งานดำเนินการคดีขององค์การบริหารส่วนตำบล งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่เกิดความล่าช้า ให้คณะกรรมการทุกท่านได้เสนอมาว่า จะเพิ่มตำแหน่งใหม่ในหน้าบัง
- ปลัด อบต. เมื่อจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในงานแต่ละด้าน ดังนั้นเพื่อให้การทำงานไม่เกิดความล่าช้า จึงจำเป็นต้องปรับเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- หน.สำนักปลัดฯ ตามที่ปลัด อบต.ได้ชี้แจงมา สำนักงานปลัดก็มีงานกฎหมายและคดี ซึ่งตอนนี้เริ่มนิรบมีงาน เกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เข้ามาบ้าง และงานมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และขาดบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถในงานนี้ เพื่อให้การทำงานไม่เกิดความล่าช้า และถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายข้อบังคับ จึงจำเป็นต้องปรับเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนั้นจึงขอเปิดตำแหน่ง นิติกร ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อนำร่องรับ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบท่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
- ผอ.กองคลัง ดังนั้นเพื่อที่จะกับหัวหน้าสำนักปลัดคง เนื่องจากงานในกองคลังที่มีความจำเป็นในเรื่องงาน กฎหมายเหมือนกัน จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย ในงานการ ตรวจสอบการท้าสัญญาจ้างโครงการค่าเช่า การจัดทำภารกิจ งานด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภายนอก ซึ่งในงานเหล่านี้ มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรมีความรู้เรื่องกฎหมาย ซึ่งตอนนี้ได้มีการจัดเก็บภาษีกังหันคลม เพิ่มขึ้น และกำลังดำเนินการจัดทำแผนที่ภายนอก ซึ่งมีเรื่องการแบ่งแนวเขตกับพื้นที่ช้างเดียงเข้า มาเกี่ยวข้องระหว่างประชาชน ตำบล อำเภอที่มีแนวเขตติดต่อกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีบุคลากรตำแหน่ง นิติกร
- ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้ให้ที่ดินกับหัวหน้าสำนักปลัด ใน การก่อหนาดค่าเหมาบัง นิติกร เพราะงานในกองช่าง ก็ต้องอาศัยผู้รู้งานด้านกฎหมายเข่นกัน โดยเฉพาะงานเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ ข้อพิพาทค่างๆ หรือการเกิดคดีความค่างๆ ที่อาจจะมีขึ้น รวมถึงเรื่องการรุกล้ำที่สาธารณะประโยชน์ การท้า ถนน สิ่งก่อสร้าง อาคาร บ้านเรือนที่อยู่อาศัย แนวเขตที่ดินที่กิน การขออนุญาตก่อสร้าง อาคาร การรับรองแบบอาคารของหน่วยงานราชการค่างๆ เพราะเรื่องเหล่านี้มีผลกระทบต่อ ประชาชนโดยตรง จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะมีตำแหน่งนิติกร เพราะงานจะเดินไปได้ด้วยดี ต้อง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดูแลงานนี้โดยตรง เพื่อให้การทำงานไม่เกิดความล่าช้าจึง จำเป็นต้องปรับเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

พอ.กองการศึกษา ดังนักที่เห็นด้วยกับหัวหน้าสำนักปลัด ในการกำหนดค่าແທນงบ นิติกร เพื่อรายงานในกองการศึกษา ก็ต้องอาศัยผู้รู้งานด้านกฎหมายเข่นกัน โดยเฉพาะการตรวจสอบโครงการที่ดำเนินการในกองการศึกษา งานสิทธิประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ งานเรื่องร้องเรียนหรือการมีคิดความค่างๆ ที่จะเกิดขึ้น จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะมีค่าແທນงบนิติกร เพื่อรายงานจะเดินไปได้ด้วยดี ด้วยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานนี้โดยตรง เพื่อให้การทำงานไม่ให้เกิดความล่าช้า จึงจำเป็นต้องปรับเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ปลัด อบต.

ในส่วนของงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่เข่นกัน ได้มีขอรับอนุญาตดำเนินการ เรื่องที่ร้องการจัดทำ โดยเฉพาะเรื่องข้อบัญญัติเกี่ยวกับขยะมูลฝอย และข้อบัญญัติตามที่ ห้ามลับขับใหญ่ของเรางานกำลังเดินโดยขึ้นเรื่อยๆ ได้มีประชากรแห่งเพิ่มมากขึ้นด้วย เกิดจากการมี ทุ่งกังหันลมขึ้นในพื้นที่ที่ห้ามลับขับใหญ่ จึงจำเป็นและเห็นสมควร ต้องปรับเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ในที่ແທນงบ นิติกร

นายกอบต.

คณะกรรมการทุกท่านได้ชี้แจงแยกให้เหตุผลว่า ปัจจุบันงานที่เพิ่มมากขึ้นและขาด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในงานแล้ว ดังนั้นเพื่อให้การทำงานไม่ให้เกิดความล่าช้า จึงจำเป็นต้องปรับเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลับขับใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ ประชาชนไม่ได้รับผลกระทบ หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการทุกกอง ก็ได้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะปรับประชุมแผนอัตรากำลังในค่าແທນงบ นิติกร ที่คำนวณดูเมื่อเงินแล้วไม่มีปัญหาอะไร กรรมการก็เห็นว่าควรปรับปรุงครอบอัตรากำลัง ในค่าແທນงบที่เสนอไว้ครับ

นิติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ ให้ปรับเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้ คือ ค่าແທນงบ นิติกร ปก/ชก

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

นายสุรเชษฐ์ ใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลับขับใหญ่ มีครมข้อเสนออย่างอื่นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขออปิดการประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายอังกร ใจนวิจิายางกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลับขับใหญ่

แบบขออนุมัติการอนุมัติแผนพัฒนาพื้นที่งานส่วนราชการพื้นที่เขตเทศบาล
ช่องล่างบริหารส่วนตำบลที่อยู่ ช่องอ่องซึ่งในปัจจุบันพื้นที่ดังกล่าวเป็น

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ผู้แทนผู้เสนอ และที่ดำเนินการ	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	ผู้ขออนุมัติแผนพัฒนาพื้นที่			เจ้าหน้าที่รับเข้าชี้แจง			หมายเหตุ ใบอนุญาต
					ชื่อ สกุล (พื้นที่/ชื่อ)	ชื่อส่วนราชการ (พื้นที่/ชื่อ)	ของดูแล (พื้นที่/ชื่อ)	ของดูแล (พื้นที่/ชื่อ)	ของดูแล (พื้นที่/ชื่อ)	ของดูแล (พื้นที่/ชื่อ)	
๑	สำนักงานปลัด จังหวัดมหาสารคาม	นิติกร นายพับ ปราจักษ์	๗๐-๐๔-๐๙๐๖๐๘๐๘	ขอทำหนังสือเพื่อให้มี เงื่อนไขมีปริมาณด้านที่ดิน อยู่น้ำและดิน เพื่อให้ได้ ด้านกฎหมายและค่าใช้จ่าย ตามสิ่งที่ได้รับอนุมัติ ขอร้องว่า บริหารส่วนตำบล จานทึ่งเรียน ร้องขอที่ดินดูแลในภาระ ต่อไป จึงจึงเป็นค่าธรรมเนียม แนะนำคราวนี้ ๓ ปี (ให้สัก ๒-๓ เดือน)	๗๕/-	๗๕/-	-/-	-/-/ต.	-/-	-/-	ไม่อนุญาต ผู้ใดที่ได้รับอนุมัติ จะดำเนินการเพิ่ม เป็นสองเท่า

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(นายอธิบดี ใจดี)

(นายอธิบดี ใจดี)

(นายอธิบดี ใจดี)

(นายอธิบดี ใจดี)

กรอบคำแนะนำของงานที่ข้ออนุมัติ
องค์กรบริหารส่วนตำบลชัยบ้านใหญ่ อ่าเภอชัยบ้านใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

๑) ส่วนราชการ สำนักงานปลัด มีกรอบคำแนะนำดังนี้

ลำดับที่	เลขที่คำแนะนำ	ชื่อคำแนะนำ	ว่าง/ไม่ว่าง	ข้ออนุมัติ	จำนวน
พนักงานส่วนตำบล					
๑	๗๐-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ไม่ว่าง		
๒	๗๐-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง		
๓	๗๐-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง		
๔	๗๐-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ที่น้ำนโยบายและแผน	ไม่ว่าง		
๕	๗๐-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๑	นิติกร	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปี ๒๕๖๓	๑
๖	๗๐-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		
๗	๗๐-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ไม่ว่าง		
พนักงานจ้างความภารกิจ					
๑	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่น้ำนโยบาย	ไม่ว่าง		
๒	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ไม่ว่าง		
๓	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ไม่ว่าง		
๔	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ไม่ว่าง		
พนักงานจ้างทั่วไป					
๑	-	พนักงานขับรถยกที่	ไม่ว่าง		
๒	-	นักการการโรง	ว่าง		
๓	-	ยาม	ไม่ว่าง		
๔	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง		

(ลงชื่อ)

(นายอัจญู ใจจริง)

ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยบ้านใหญ่

(ลงชื่อ)

(นายสุรัส ตั้งใจ)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลชัยบ้านใหญ่

ບັນຫຼຸດຄວາມຈຳຕະຫຼາດການເຄີຍ
ຄ່າຂໍ້າງແລະປະເພື່ອຫຼັກຄອນແນນເຊີ່ນທີ່ສະບັບປະມາຍານາຍາຍາຍ

ຮັບກຳນົດການບັນຫຼຸດຄວາມຈຳຕະຫຼາດ
ຄ່າການທີ່ກຳນົດໃຫຍ່

ຮາຍ່າຍປຽບກຳນົດ		ຮາຍ່າຍ		ຮາຍ່າຍຈຳຕະຫຼາດ		ຮາຍ່າຍທີ່ກຳນົດ		ຮາຍ່າຍທີ່ກຳນົດ		ຮາຍ່າຍທີ່ກຳນົດ	
ກ່ອນປຶກຖັນ	ປຶກຖັນ	ຖືການຈິນທີ່	ຖືກເປັນ	ຮາຍ່າຍທີ່ກຳນົດ	ຮັບເປັນ	ຮາຍ່າຍທີ່ກຳນົດ	ກີບເປັນ	ຮາຍ່າຍທີ່ກຳນົດ	ກີບເປັນ	ຮາຍ່າຍທີ່ກຳນົດ	ກີບເປັນ
ເປົ້າ (ບາດ)	(ບາດ)	ເປົ້າ (ບາດ)	(ບາດ)	ເປົ້າ (ບາດ)	(ບາດ)	ເປົ້າ (ບາດ)	(ບາດ)	ເປົ້າ (ບາດ)	(ບາດ)	ເປົ້າ (ບາດ)	(ບາດ)
4,35,100,000	4,35,100,000	-	-	4,35,100,000	4,35,100,000	-	-	4,35,100,000	4,35,100,000	4,35,100,000	4,35,100,000
4,35,100,000	4,35,100,000	4,35,100,000	4,35,100,000	4,35,100,000	4,35,100,000	-	-	4,35,100,000	4,35,100,000	4,35,100,000	4,35,100,000

(ລັດຖິງ).....
 (ນາຍຫຼັກ ໄຈນວິໄລທາ)
 ບໍລິສັດການບັນຫຼຸດຄວາມຈຳຕະຫຼາດໃຫຍ່

(ບາຍດູວ໌ ຕີໄລ)

ນາຍອອຄ່າການບັນຫຼຸດຄວາມຈຳຕະຫຼາດໃຫຍ່

บัญชีแสดงรายการจำนวนเงินที่ตราทำเลื่อนในการขออนุมัติการก่อสร้าง

ที่ดิน番號 บีทีกร เลขที่ดิน番號 ๖๐-๓-๐๙-๘๘๐๕-๐๐๙

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย	ปริมาณงาน	เวลาที่เหมาะสม	จำนวนตำแหน่งที่ใช้ต่อราย
	(บาท)	(บาท)	(นาที)	(นาที)	ที่ใช้เวลา
๑	ปฏิบัติงานในชุดงานที่ปฏิบัติงานและตัวเป็นที่สื่อให้ทราบว่า ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงาน พื้นที่บริเวณ การให้ได้การเก็บกัน แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานที่รับ托งานที่ให้ไว้ตามหมายเหตุ ๒. เสนอค่าธรรมเนียมที่สูงกว่าเดิมในการขออนุมัติหรือห้องเรียนที่ต้องหักภาษี หัก ณ ที่จ่ายของพนักงานราชการที่มี ผลการทบทวนการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อเป็นตัวบุคลิกภาพงานพัสดุราชการและศูนย์รักษาสุขา ๓. ศึกษา วิเคราะห์ และวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงดูแลภาคราชและระเบียบที่อยู่ดูแลดูแล ซึ่งเป็นค่าที่ต้องเสียเวลาฯ ที่รับผิดชอบ ให้ไว้พัฒันบุคคลงานการณ์และข้าราชการในหน้าที่งาน ให้พิจารณาถึงความสามารถและเป็นธรรมเด่นชัดได้懈 ๔. ศึกษา รวบรวม แนวทางที่ต้องดูแลและดูแลดูแล เสนอความเห็นในการดำเนินมาตฐานให้ที่ปรึกษาพัสดุราชการ การร้องเรียน กิจกรรมที่ทรงพระคุณพระองค์ รวมถึงการดำเนินการใดๆ ตามกฎหมายปกครองที่เมืองวังภาระการและ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพงาน	๗๐,๐๐๐	๗	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
๕	ตรวจสอบความถูกต้องของสัญญา ร่างประกาศ คำสั่ง หรือเอกสารอื่นๆ ที่ได้ยื่นขอมาถูกต้อง ครบถ้วน ตามสัญญานและเป็นไปตามที่กำหนด หลักเกณฑ์และกฎหมายต่างๆ ๖. ดำเนินการตรวจสอบต่อไป เช่น ตรวจสอบงานที่ขอพัสดุ กรณีพัสดุไม่ถูกต้อง กรณีบ้าน เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างถูกต้องและโปร่งใส	๗๐,๐๐๐	๗	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
๗	ตรวจสอบ ความถูกต้องของวิธีการในการทำงานของบุคคลที่รับผิดชอบ ๘. กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน	๗๐,๐๐๐	๗	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
๙	ปฏิบัติงานที่รับ托และตัวเป็นพิพากษารักษาพื้นที่	๗๐,๐๐๐	๗	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
	รวม	๗๐๐,๐๐๐	๗๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐

(ลงชื่อ).....
นายอธิการ ใจวิทยานุ
ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลเสนา

(ลงชื่อ).....
นายสุรัส ตั้งใจ
น้ำดื่มสำหรับน้ำดื่มน้ำดื่ม

น้ำดื่มสำหรับน้ำดื่มน้ำดื่ม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติการนำหน้าที่ตามนัดสำคัญ

พัฒนาฯ บุตติกร เลขที่คำนวณ ๑๐-๙-๐๗-๐๗๐๐๕-๐๐๘

ลำดับที่	ตัวชี้วัดงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	๑. แผนพัฒนาเพื่อยกเว้นภัยแล้วเสร็จในภาระและลดภาระของราษฎร ให้เป็นเชิงรุกสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นที่มีศักยภาพ ฐานการอาชญากรรมที่มีส่วนตัวที่บ้าน ๒. ศึกษา วิเคราะห์ และวิเคราะห์เพื่อบรรบประจักษ์กฎหมายและระบบราชการที่บ้านคุณที่ดี ซึ่งบ้านคุณ 槃ภาค หรือค่าเสื่อมทางการ เพื่อพัฒนาภัยแล้วเสร็จในภาระและลดภาระของราษฎร ให้เป็นเชิงรุกสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นที่มีศักยภาพ ฐานการอาชญากรรมที่มีส่วนตัวที่บ้านคุณได้ ๓. ศึกษา ตรวจสอบ แล้วหาช่องทางที่ดีจริงและซื้อขายกฎหมาย เช่นความร่วมมือในการดำเนินการเรื่องไฟฟ้าภูมิภาคและเชื้อเพลิง โครงการ การรัฐมนตรี การพัฒนาชุมชนภูมิภาค รวมถึงการดำเนินการปลูกฯ ตามกฎหมายของภาครัฐที่ได้ยกอกบกการบริหารราชการ แม้จะ การดำเนินศึกษาและประเมินงาน	๗	๗	๗	
๒	๑. ศรัทธาและความต้องการลูกๆ ร่างกายภาพ ลักษณะ หรือสภาพทางเดินฯ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ศาสตราจารย์ถูกต้อง คงไว้ สมบูรณ์และเป็นไปตามเชื้อภูมิ หลักภูมิที่และกฎหมายภายใต้ฯ ๒. ดำเนินการพัฒนาเชื้อภูมิ เช่น การสอนสุขอนามัยเชื้อจังหวัด การพัฒนาคนพื้นที่ฐาน การสืบทอดงาน เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างดีที่สุด ลูกคือ แสงและไฟ ๓. ห้องเรียน干净 สวยงาม สะอาด พร้อม สะอาด พร้อม สะอาด ๔. สำนักงานที่ดี สวยงาม สะอาด พร้อม สะอาด พร้อม สะอาด ๕. สำนักงานที่ดี สวยงาม สะอาด พร้อม สะอาด พร้อม สะอาด ๖. สำนักงานที่ดี สวยงาม สะอาด พร้อม สะอาด พร้อม สะอาด ๗. สำนักงานที่ดี สวยงาม สะอาด พร้อม สะอาด พร้อม สะอาด ๘. สำนักงานที่ดี สวยงาม สะอาด พร้อม สะอาด พร้อม สะอาด ๙. สำนักงานที่ดี สวยงาม สะอาด พร้อม สะอาด พร้อม สะอาด ๑๐. สำนักงานที่ดี สวยงาม สะอาด พร้อม สะอาด พร้อม สะอาด	๗	๗	๗	

(ลงชื่อ).....
(นายธีระ ใจดี)

นายธีระ ใจดี
นายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ

นางสาวจันทร์รัตน์ ธรรมรงค์

นางสาวจันทร์รัตน์ ธรรมรงค์

นางสาวจันทร์รัตน์ ธรรมรงค์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

ที่ ๓๐๐ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ คณะกรรมการการพัฒนาพื้นที่ตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณและการใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่ตำบล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่ตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ แก้ไขเพิ่มเติม ดัง (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพื้นที่ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ประจำรอบด้วย

๑. นายสุรุษ ตั้งใจ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายอังคูร ใจวิริยะงูร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายธีระกุล พงศ์ศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวพงษ์ลักษดา รองพล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวกัทราร อัญญาราตน์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวศุภลักษณ์ ตุ้มสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ตลอดทั้งการค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ส. ณ วันที่ ๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

สำเนาลูกต้อง

(นายสุรุษ ตั้งใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ประกาศห้องค์การบริหารส่วนต้าบลจันไหญ

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนต้าบล อุกจังประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย เป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนต้าบล ใน การประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๔ ประกอบกับบทิబตกรรมการพนักงานส่วนต้าบลจังหวัดขึ้นภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๔ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนต้าบล อุกจังประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยืดอีกเป็นหลักการ แนวทาง ปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนต้าบล อุกจังประจำ และพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนต้าบล

พนักงานส่วนต้าบล อุกจังประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนต้าบลจันไหญ มี หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเห็นอกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน
๔. การอินทรีย์ด้วยความที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัจฉริยะ และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยมีพระมหาภัชชาริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรยากริยาเชิงพนักงานขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าเดินหรือไม่นับปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔


 (นายสุรุษ ตั้งใจ)
 นายกอองค์การบริหารส่วนต้าบลจันไหญ
 (นายสาวสุพรรณษา บรรยงค์)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

ที่ ชย ๗๙๓๐๑/..... วันที่ ๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งฝ่ายการเงินขอจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ และคำที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้มีมติจัดซื้อข้อมูลแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจ้าวนักท้าแผนใหม่ให้ครอบคลุมประเด็นเดียวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิไปแล้วนั้น ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ ที่ได้อัญเชิญในปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยได้อ่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตัวแหน่ง การสรรหาตัวแหน่ง การใช้ตัวแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตัวแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายนในระยะเวลาก่อนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีตัวแหน่งสายงานผู้บัญชาติและพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายนอกใน ๑ ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณาอนุญาตตัวแหน่งนั้น

และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตัวแหน่ง การใช้ตัวแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สูงสุดประจำปี และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างท่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอขอกล่าวแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามข้อมือที่แนบมาพร้อมนี้ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

สำเนาถูกต้อง

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์

(นางสาวสุพรรณษา บรรยศร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/การพัฒนา...

การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการ แผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การดำเนินงานและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดพื้นที่ รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่เพิ่มเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า

๓.๒ ขอให้พิจารณาดำเนินการอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล ศูนย์รักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพช้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานลัคนหนือคนลัคนงานขึ้นได้

๔. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจต้องการต้องการ กำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภทที่ไม่ใช่ในระดับ ให้ จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถอับปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่าง มีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานข้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๕. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการดำเนินภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคณะกรรมการกำหนด แต่หากตำแหน่งใดเป็น ตำแหน่งจ้าง ให้ใช้อัตราค่ากองเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประเมินการในสัดส่วน ร้อยละ ๒๐ ของstrom อัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อมูลภูมิภาค/เทศบัญชี งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติฯ ให้เป็นเบี้ยนบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

๕. ขอให้ ก.ช.ช. ก.ท.ช. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดพื้นที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานข้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเบริรย์เพื่อบรรลุภาระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีทำหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. เมื่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ให้ครบถ้วนหมายหลักเกณฑ์ กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดย เครื่องครัว

๗. กรณีทำหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภทท้าไปและ ประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานข้าง หากเป็นตำแหน่งจ้างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.ช.ช. ก.ท.ช. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดพื้นที่ และการใช้ทำหน่งให้ เหมาะสม โดยอาจพิจารณายกเว้นได้หากไม่ดำเนินการให้ทำหน่งที่รายงานให้ กสศ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมีให้เกิดปัญหาการใช้ทำหน่งที่รายงานให้ กสศ.

สำเนาลูกต้อง

/ผู้อำนวยการ...

(นางสาวสุพรรณยา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ ศูนย์รวมการข้าราชการหรือหนังงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ส. ก.ท.ส. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อให้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตราตำแหน่งให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์กรบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลลับใหญ่ ให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ภาระงาน

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้ไว้เคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระบุเป็น หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๕. กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต.จะต้องดำเนินการ โดยขอข้อมูลเพิ่มแผนพัฒนา สามปี เพื่อมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/และแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒

๖. สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ ครอบอัตรากำลัง

๗. จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง
๘. ศึกษาระดับใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๙. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (นางสาวสุพรหมา บรรณศรี)
๑๐. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานชั่วคราวบุคคลปฏิบัติการ
๑๑. จัดทำประกาศศุลกากร จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๑๒. หลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการส่งมอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานให้อ้าเกอซีบใหญ่ทราบ เพื่อ ดำเนินการขอความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิต่อไป
๑๓. หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ ให้ องค์กรบริหารส่วนตำบลลับใหญ่ ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และออกคำสั่งการจัดพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่กรอบตำแหน่งใหม่ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พร้อมส่ง สำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานให้อ้าเกอซีบใหญ่ และจังหวัดทราบต่อไป

สำเนาถูกต้อง

๑๙. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้แผนยัทธิการกำลัง ๓ ปี ได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดค่าแห่งง การสรรหาราค่าแห่งง การใช้ค่าแห่งง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ไฟล์ตรวจสอบให้ดำเนินการตามแบบ

(นางสาวกัทร อยู่บำรุง)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖ ๒๕๖๐ ๘๐๗๐๖

(นายอังกร ใจวิริยะกร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขับใหญ่

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- อนุมัติ
 ไม่อนุมัติ เนื่องจาก...

(นายสุรเชษฐ์ ตั้งใจ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข็บใหญ่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัด

ପ୍ରକାଶନ ମେତାପତ୍ର /-

วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ເງື່ອນ ຂອເບີນປະກາມ

เรียน คณท์กรรมการผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ดังที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง อบต.ชัยใหญ่ ที่ ๓๐๐/๙๕๖๐ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตัวบล็อกใหญ่ ที่เข้าอยู่ในปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตัวบล็อกใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๗ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตั้งนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตัวบล็อกใหญ่

จังเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกันทุกท่านวันเวลาทั้งค่ำข้างต้น

830

(ພະຍານງານ ລາຊະອັດວຽກຕ່າງປາກ)

นักทรัพยากรบคด

ความเห็นของปลัดกระทรวงวิทยาส่วนตัว

- ප්‍රංශ සාහුත්‍ය තොරතුරු මෙහෙයුම් නිසා ආවා

ความเห็นของหัวหน้าศูนย์งานปศุสัตว์ อบต.

(ຄອງປົກ)

(นางสาวกัทรา อุยส์สำราญ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวกัทตรา อุยส์สำราญ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(四三)

(นายอัจฉริยะ ใจดี วิวิทยากร)

ปลั๊กอย่างค์การบริหารที่วนตัวบนชั้นไปด้วย

ความเห็นของนักกฎหมายว่าการบุกริบารุส่วนท่านอ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังงาน (ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. นายสุรุษ ตั้งใจ ประธานกรรมการ
๒. นายอังค์กร ใจจนวิวิชัยวงศ์ กรรมการ
๓. นายธีระพัน พงศ์ศรี กรรมการ
๔. น.ส.ภูทรา อุยส์สาวาทย กรรมการ
๕. น.ส.พงษ์สิดดา รองพล กรรมการ
๖. น.ส.ศุภลักษณ์ ดั้มสูงเนิน กรรมการ
๗. น.ส.อพารณณา บรรณศรี กรรมการ/เลขานุการ

(四三)

(นายสุรเชษ พังใจ) **สำเนา**
งค์การบริหารส่วนตัวบล็อก๊บใหญ่

สำเนาถูกต้อง

(បានស្វែងរករាយមុខ បានរាយកើត និងទីផ្សារក្រោមគ្រប់គ្រង)

.....

11

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ลงนามการผูกเข้าไว้รวมประชามติ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรจะ ตั้งใจ	ประธานกรรมการ		
๒	นายอัจญู ใจนวิทยากร	กรรมการ		
๓	นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี	กรรมการ		
๔	นางสาวพงษ์ลักษดา รองผล	กรรมการ		
๕	นางสาวกัทรา อยู่สำราญ	กรรมการ		
๖	นางสาวศุภลักษณ์ ตุ้มสูงเนิน	กรรมการ		
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	กรรมการ/เลขานุการ		

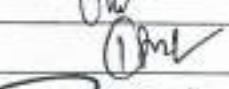
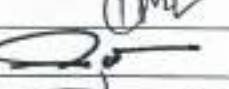
สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลขับใหญ่

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรุษ ตั้งใจ	ประธานกรรมการ		
๒	นายอัจกร ใจดี	กรรมการ		
๓	นายธีระภูพิ พงศ์ศรี	กรรมการ		
๔	นางสาวพงษ์เต็คดา รองพด	กรรมการ		
๕	นางสาวกัทรา อัญส่าราณ	กรรมการ		
๖	นางสาวศุภลักษณ์ ตุ้มสูงเนิน	กรรมการ		
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	กรรมการและเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสุรุษ ตั้งใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขับใหญ่ ได้กล่าวเปิดประชุมและท้าหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- ๑.๒ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ที่ประชุม รับทราบ

ทhn.สป. แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลขับใหญ่ ที่ ๓๐๐/๙๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ประกอบด้วย

- ๑. นายสุรุษ ตั้งใจ ตำแหน่ง นายก อบต. ประธานกรรมการ
 - ๒. นายอัจกร ใจดี ตำแหน่ง ปลัด อบต. กรรมการ
 - ๓. นายธีระภูพิ พงศ์ศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองซ่อมบำรุง กรรมการ
 - ๔. นางสาวพงษ์เต็คดา รองพด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
 - ๕. นางสาวกัทรา อัญส่าราณ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
 - ๖. นางสาวศุภลักษณ์ ตุ้มสูงเนิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
 - ๗. นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล กรรมการและเลขานุการ
- โดยท่านที่ ให้ความยินยอมในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบลขับใหญ่ โดยคำนึงถึงการกิจ สำนักงานที่ดูแลกิจกรรมทางการศึกษาและชั้นต้นการกระจาย

สำเนาถูกต้อง

/อ่านงานให้แก...

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

อ่านใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ญี่ปุ่นหมายว่าด้วยสภาพที่ดินและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในที่ดินบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปีต่อไป

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓
ปลัด อบต.

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ และตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้มีมติแจ้งซักข้อมูลแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตัวหน่วยใหม่ให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ห.ศ. ๒๕๕๙ และได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิไปแล้วนั้น ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตั้งแต่วันแล้ว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตัวหน่วย การสรรหาตัวหน่วย การใช้ตัวหน่วย และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และทั้งนี้ ตัวหน่วยในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยย่างเคร่งครัด กรณีตัวหน่วยสายงานผู้บัญชาติและพนักงานข้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๔ ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณาอนุญาตให้หน่วยนั้น **สำเนาถูกต้อง**

/และสำนักงาน...

(นางสาวอุพรรัตน์ บรรยณทรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนด ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สูงจังประจ้า และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่าง ต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขออักษรย่อแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามคู่มือที่แนบมาพร้อมนี้ จึงมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนวยหน้าที่และการกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนวยหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนระยะยาวประมาณในระดับทั้งนี้ (One Plan) เพื่อให้การ คำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงจะเป็นไป อย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ ครุ่นค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบ นโยบายสำคัญของรัฐบาล ศูนย์รักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การ บริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้าน การคัดสั่ง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สร้าง ศูนย์ฯ และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมิให้เกิดภาระงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้น ได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ซ้อมบูรณาภิจาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการ กำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนวย หน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา สูงจังประจ้า และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียว กัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประจำเดือนต่อเดือนอีก นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคณครองตำแหน่ง แต่ หากตำแหน่งไม่ได้เป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากองกลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประจำเดือนนี้ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อมูลบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็น ฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

จำนวนบุคคลต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/๖. ขอให้...

๔. ขอให้ ก.จ.ช. ก.ท.ช. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนด ทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินการอ่านจากหน้าที่ บริษามงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนี้ โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีทำแผนงบประมาณที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้จัดสรรงบประมาณที่เป็นอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ให้ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรวนหาบุคคลมาแต่งตั้งในทำแผนที่ว่างดู ปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีทำแผนงบประมาณหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประธานหัวไปและประธานหัวข้าราชการ) รวมถึงทำแผนงบประมาณจ้าง หากเป็นทำแผนจ้างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.ช. ก.ท.ช. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดทำแผนงบประมาณและการใช้ทำแผนให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาอยู่เบิกหรือเก็บตัวแผนตั้งกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ทำแผนที่รายงานให้ กสต. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมให้เกิดปัญหาการใช้ทำแผนเข้าข้อบังคับได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ช. ก.ท.ช. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

ที่ประชุม

รับทราบ

เลขานุการ

ขอแจ้งให้ผู้อำนวยการกองทุกกอง ได้แจ้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งในกองของท่านได้ทำใบปริมาณงานในแต่ละปีของตัวเองแล้วรวมมาส่งที่นักทรัพยากรบคคล ภายในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นี้ด้วย เพื่อนำไปวิเคราะห์ค่างานและเพื่อพิจารณาในการกำหนดทำแผนงบประมาณนี้ฯ เพิ่มจากแผนอัตรากำลังเดิม

ทบ.สป.

เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้นักทรัพยากรบคคล ดำเนินการจัดทำ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ.ช. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มหา ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐)(ข้อ ๓.๔) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ที่ประชุม

รับทราบ

นายก อบต.

มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ไม่มีการเสนออะไรเพิ่มเติม

ที่ประชุม

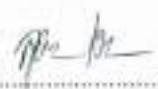
สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณยา บรรยณศรี)
นักทรัพยากรบคคลสบปศุสัตว์

นายก อบต. ขอนับประชุมครั้งที่ ๖ ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๘.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๙.๑๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม^๖
(นางสาวสุพรหมา บรรณศรี)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม^๖
(นายสุรฉ ตั้งใจ)
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวสุพรหมา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

ที่ ชย ๗๙๐๘๑/-

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง อบต. ชัยใหญ่ ที่ ๓๐๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ที่ได้รับในปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตั้งนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมนี้เป็นภาษาไทย ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกันตามวันเวลาดังกล่าวข้างต้น

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นางสาวกัทรา อุยส์สาวาทย)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นายอังกูร ใจจนวิริยะกุร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

สำเนาถูกต้อง

(นายสุรุษ ตั้งใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑. นายสุรุษ ตั้งใจ ประธานกรรมการ
๒. นายอังกูร ใจจนวิริยะกุร กรรมการ
๓. นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี กรรมการ
๔. น.ส.กัทรา อุยส์สาวาทย กรรมการ
๕. น.ส.พงษ์ตัตตา วงศ์พล กรรมการ
๖. น.ส.ศุภลักษณ์ ผุ้มสูงเนิน กรรมการ
๗. น.ส.สุพรรณษา บรรณศรี กรรมการ/เลขานุการ

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลขับไหง

ลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรษ พึ่งใจ	ประธานกรรมการ		
๒	นายอัจกร ใจนวิทยากร	กรรมการ		
๓	นายธีระภูมิ พงศ์ศรี	กรรมการ		
๔	นางสาวพงษ์เต็มดา รอจอด	กรรมการ		
๕	นางสาวกัทร อยู่สำราญ	กรรมการ		
๖	นางสาวศุภลักษณ์ ตุ้มสูงเนิน	กรรมการ		
๗	นางสาวสุพรหมา บรรยศรี	กรรมการ/เลขานุการ		

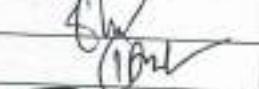
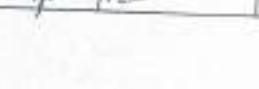
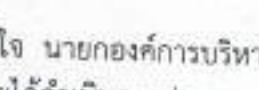
สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรหมา บรรยศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์กรบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรุษ ตั้งใจ	ประธานกรรมการ		
๒	นายอังกร ใจดี	กรรมการ		
๓	นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี	กรรมการ		
๔	นางสาวพงษ์ลักษดา รองพล	กรรมการ		
๕	นางสาวกัทตรา อัญสราษฎร์	กรรมการ		
๖	นางสาวศุภลักษณ์ ตุ้มสูงเนิน	กรรมการ		
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	กรรมการและเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสุรุษ ตั้งใจ นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้ ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
๑.๒ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ที่ประชุม รับทราบ

ทบ.สป. แจ้งคำสั่งองค์กรบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ที่ ๓๐๐/๙๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายสุรุษ ตั้งใจ | ตำแหน่ง นายก อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอังกร ใจดี | ตำแหน่ง ปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๓. นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวพงษ์ลักษดา รองพล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวกัทตรา อัญสราษฎร์ | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางสาวศุภลักษณ์ ตุ้มสูงเนิน | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
- มีหน้าที่ ให้ความร่วมมือจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วน ตำบลซับใหญ่ โดยคำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจาย /อ่านใจให้แก...

สำเนาถูกต้อง

/อ่านใจให้แก...



(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่ประชุม	<p>อ่านใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฤษณาฯว่าด้วยสภาพด้านคลังและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และบริมานงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหญ่ គគอดหัวใจภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปีต่อไป รับทราบ</p>
ระเบียบวาระที่ ๒ ที่ประชุม	<p>เรื่องที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว รับรอง</p>
ระเบียบวาระที่ ๓ นายก อบต.	<p>เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา</p>
ปลัด อบต.	<p>การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อนุมัติให้ที่ประชุมทราบต่อไป</p>
ปลัด อบต.	<p>เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี โกลล์จะสิ้นสุดระยะเวลาแล้ว จึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แผนท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ นท ๐๘๐๙๔/๖๔๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐) จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามดิษของที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อตัดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๔ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ นั้น</p>
พน.สป.	<p>การจัดทำแผนฯ รายละเอียดตามคู่มือที่แจกให้ (เอกสารแนบท้าย) ให้ผู้อำนวยการกองฯ แต่ละกองฯ ได้บอกรายละเอียดของบริมานงานของอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จากการได้ทำใบบริมานงานได้เวเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่งแต่ละกองฯ ออกมานแล้วนั้น และแจ้งรายละเอียดหากต้องการอัตรากำลังเพิ่ม โดยเริ่มจากสำนักปลัด อัตรากำลังในสำนักปลัด บัจจุบันมีดังนี้</p>
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา	
พนักงานจ้างเหมาภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา	
รวมอัตรากำลังสำนักปลัด ๑๕ อัตรา	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณฯ บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/จากจำนวน...

จากจำนวนอัตรากำลังในปัจจุบันมีความเพียงพอกับงานการกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กับจำนวนคนและจำนวนปริมาณงานภายในสำนักปลัด แม้ไม่ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ในบุคลากรปฏิบัติงาน จึงทำให้ทราบทุกอย่างที่เป็นงานของกอง สาธารณสุขฯ ต้องแบ่งไปให้กองต่างๆ รับผิดชอบ โดยเฉพาะเรื่อง ประเทศให้เข้าตาม แนวทางประชาธิรัฐ ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำต่อเนื่อง จึงเห็นสมควรให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เทอมากปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คือตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข เป็นตำแหน่งประจำเท่านั้นไป จำนวน ๑ อัตรา

อัตรากำลังในกองคลัง ปัจจุบันมีดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ซึ่งว่างเต็ม ๒ อัตรา อยู่ระหว่างร้องขอ กสต. คือตำแหน่ง - เจ้าหน้าที่ พลศุ ปง./ชง. - เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

รวมอัตรากำลัง กองคลัง จำนวน ๖ อัตรา ว่างเต็ม ๒ อัตรา

จากจำนวนอัตรากำลังของกองคลัง ในตอนนี้ไม่เพียงพอกับจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หากแต่ได้รับเพิ่ม ๒ อัตรา ที่ร้องขอให้ กสต. ดำเนินการสอบให้บัน្ត และได้รับบุคลากร บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ร้องขอันนั้น ก็จะทำให้อัตรากำลังน่าจะเพียงพอกับปริมาณงานใน ปัจจุบันและภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังในกองช่าง ปัจจุบันมีดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเต็ม ๑ อัตรา คือตำแหน่ง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา

รวมอัตรากำลัง กองช่าง จำนวน ๘ อัตรา ว่างเต็ม ๑ อัตรา

ซึ่งในขณะนี้มีความต้องการตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธามาก เพราะปริมาณงานในกองช่าง ได้เพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงเห็นสมควรว่าด้วย หากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิแล้ว จึง อย่างให้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกโดยเร็ว

อัตรากำลังในกองการศึกษา ปัจจุบันมีดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

ครุ จำนวน ๔ อัตรา

ผู้ช่วยครุผู้ครุและเด็ก จำนวน ๖ อัตรา

รวมอัตรากำลัง กองการศึกษา จำนวน ๑๐ อัตรา (นางสาวสุพรรณยา บรรยศรี)

ในปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว นักวิชาการบุคลากรปฏิบัติการ

ส่วนอัตรากำลังในกองสวัสดิการสังคม ในปัจจุบันตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม ว่างตามแผนอัตรากำลังเต็ม อยู่ระหว่างร้องขอให้ ก.กลาฯ สรรหา และมีพนักงาน ส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จึงทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอ

สำเนาถูกต้อง

ผอ.กองการศึกษา

ปลัด อบต.

กับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปีจุบัน ตามแผนอัตรากำลังเดิมมีตำแหน่งพนักงาน
จ้างตามภารกิจที่วางเดิน คือตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จึงเห็นสมควรว่ามี
หากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ จึงอย่าง
ให้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกโดยเร็ว ส่วนของส่องเสริมการเกษตร ในปีจุบัน
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่องเสริมการเกษตรว่างตามแผนอัตรากำลังเดิน อุตรช่วงร่อง
ขอให้ ก.กลาง สรรหา และมีอัตรากำลังเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา คือ
ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร เพียงอัตราเดียว ซึ่งไม่เพียงพอกับบริษัทงานภารกิจ
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยังมีงานของกองสาธารณสุข ที่ได้ดูแลรับผิดชอบด้วย
สุปอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งใหญ่ ดังนี้

พนักงานครุ จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

อัตรากำลังรวม ๓๗ อัตรา

อัตรากำลังว่างเดิม

ประเภทอันานวยการ ๓ อัตรา ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๑ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองส่องเสริมการเกษตร ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ๒ อัตรา คือ ดังนี้

- เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑ อัตรา

- เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๓ อัตรา

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

และต้องการกำหนดเพิ่มคือพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป คือตำแหน่งเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

เลขานุการ

ที่ประชุม

รับทราบ

หน.สป.

เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้นักทรัพยากร
บุคคล ดำเนินการจัดทำ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓
ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบท้ายหนังสือ
สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนมาก ที่ บก. ๐๔๐๙.๔/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม
๒๕๖๓) โดยให้อังค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาช้าราชการหรือหน้าที่
ส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างมั่นคง ๑ ครั้ง

ที่ประชุม

รับทราบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรรณษา บรรณศรี)

ผู้อำนวยการบุคคลปฏิการ

ห้องทั่วไป คือตำแหน่งเจ้าหน้าที่

สาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

นายก อบต. ...

- นายก อบต.
ที่ประชุม มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
- นายก อบต. ขอนตีเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- มติที่ประชุม เห็นชอบ แล้วเห็นชอบกำหนดทำแผนเพิ่ม คือตัวแผนเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข
ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นายก อบต. เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓) เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอนอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้
 ๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓)
 ๒. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓)
 ๓. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดขับเคลื่อนให้ความเห็นชอบ
 ๔. เมื่อได้รับการอนุมัติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดขับเคลื่อนแล้ว ให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจังหวัด
ทราบถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และเสนอให้นายก
องค์กรบริหารส่วนตำบลเข้าใหญ่ ลงนามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

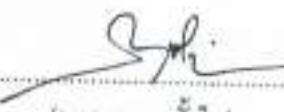
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๙.๐๐ น.

(ลงชื่อ) 
 ผู้จัดรายงานการประชุม
 (นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
 กรรมการ/เลขานุการ

สำเนาถูกต้อง



(ลงชื่อ) 
 ผู้ตรวจสอบรายการประชุม
 (นายสุรัช ตั้งใจ)
 ประธานกรรมการ

(นายราษฎรรณษา บรรณศรี)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๔)
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.ท. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การใช้ตัวแหน่งขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทคนิค องค์กรบริหารส่วนท่าบต และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงาน จ้างให้อภิญญาในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตัวแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถาวร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา อุปจิต และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ทั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของห้องเดินแทรกที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน รัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการ และ เอกบุญการ

สำหรับองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตัวแหน่ง หรือระบุเอกสารที่แนบมาไว้

๒. บทวิเคราะห์อิ่านาจหน้าที่และการกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อิ่านาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามอุทธรณ์ การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายดังต่อไปนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับการยับยั้งอุทธรณ์ฯ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็น ด้านๆ ตามความเหมาะสม เป็น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้อง ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอิ่านาจหน้าที่หนักที่กฎหมายให้ภายใต้

สำเนาถูกต้อง

/ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์...

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องที่นี่ให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ความที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้อ่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และการกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดทำแผนงบประมาณของส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา อุปจัง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าไหร ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ บริษัทงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพภูมิศาสตร์ที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้บุคลากรกำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและศูนย์ภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สูงสุดประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๐๔,๕๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สิ้นเรื่อยๆ นี้เป็นเครื่องเกินกว่าหนึ่งปีที่ต้องเป็นจำนวนเท่านี้ได้

การประเมินความต้องการกำลังคนบัน្ត ให้สำหรับจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำ และพนักงานช่างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เมื่อจากการเกษย์ณอาชญากรรมหรือครอบกำาหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัด (ก.จ.งหวัด) มีการเบรี่ยวนี้เป็นอัตรากำลังของอัตราบุคลากรของส่วนท้องถิ่นนั้นกับอัตราบุคลากรของส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประมาณเท่าไร สำหรับในกรณีพิเศษว่าการกำหนดค่าจ้างอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดค่าแห่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมีให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดค่าแห่งนั้นเพิ่มใหม่ขึ้นให้พิจารณาแก้ไขอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มือปืนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านนี้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของช้าๆ ฯ การนิรย์พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประกายชนสูงต่อไป

สำเนาถูกต้อง

๒. การทํางานด...

(นางสาวสุพรรณา บรรยณศรี)
นักทรัพยากรบคคลปฏิการ

๔. การกำหนดค่าແນ່ງໃນແພັນອັດຕະກຳສັງ ๓ ປີ

ໄທອັນດັບປະໂຫຍດຂອງຄົນນຳມາລືຖານທີ່ໄດ້ຈາກການວິເຄາະທີ່ຂ້າງຕັ້ນມາຈັກທ່າກຮອບຂໍຕະກຳສັງ ໂດຍແພັນອັດຕະກຳສັງ ๓ ປີ (ປຶກປະມານ ພ.ທ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒) ກໍາທັນດີທີ່ນຳມູນຄົມຂໍາຮາຊາການ ທີ່ໄດ້ພັນກຳຈານສ່ວນທີ່ຕື່ນ ຂ້າຮາຊາການດໍາຍໂອນ ຂ້າຮາຊາການຖຸ ບຸກຄາກຮາທາກການສຶກສາ ອຸກຈັງປະຈຳ ແລະ ພັນກຳຈານຂ້າງ ຮວ່າໄວໃນແພັນອັດຕະກຳສັງຂັ້ນນີ້ ໂດຍແຍກຂໍ້ມູນເປັນແທ່ລະສ່ວນຮາຊາການແລະເຮືອງຄົນສ່ວນທີ່ຕື່ນ ອັນດັບປະໂຫຍດ ເຊິ່ງ ກໍາທັນດີທີ່ຕົ້ນຂໍ້ຕະກຳສັງຂໍ້ຮັບຮັດກຳຈານສ່ວນທີ່ຕື່ນເຫັນເຊົ່າງປະເທດສ່ວນທີ່ຕື່ນ (ຮະບບແທ່ງ) ຕາມຕ້ວາຍຢ່າງທີ່ກໍາທັນດີ ດັ່ງນີ້

(๑) ກໍາທັນດີໂຄຮ່ວງການແປ່ງສ່ວນຮາຊາການແລະຮະດັບຄໍາແນ່ງ ຕາມປະກາດ ກ.ຈ. ກ.ທ. ແລະ ກ.ອນທ. ເຊິ່ງ ນາຄຮຽນທີ່ໄວ້ໄປເກີຍວັນໂຄຮ່ວງສ່ວນຮາຊາການແລະຮະດັບຄໍາແນ່ງຂອງຄົນດັບປະໂຫຍດສ່ວນທີ່ຕື່ນ ພ.ທ. ๒๕๖๔ ຄົວວັນທີ ๒๘ ລັດວັນພີ ๒๕๖๔

(๒) ກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນສ່ວນຮາຊາການດໍາງ ຖ້າ ຄົນໂຄຮ່ວງການແປ່ງສ່ວນຮາຊາການຕາມ (๑) ໂດຍພິຈາລະນາວ່າ ຄວາມກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງປະເທດໄດ້ ສາຍຈານໄດ້ ຮະດັບໄດ້ ຈຳນວນເທົ່າໄດ້ (ຂ້າຮາຊາການທີ່ໄດ້ພັນກຳຈານສ່ວນທີ່ຕື່ນ ອຸກຈັງປະຈຳ ແລະ ພັນກຳຈານຂ້າງ) ຈຶ່ງຈະເໝາະຄົມກຳກົງກົງ ອໍານາຈັນນີ້ທີ່ຄວາມຮັບຜິດຫອບສໍາກະນະຈານແລະ ເປົ້າມາຍຈານໃນສ່ວນຮາຊາການນີ້

(๓) ຕໍ່ຄໍາແນ່ງຂໍ້ຕະກຳສັງການທີ່ໄດ້ພັນກຳຈານສ່ວນທີ່ຕື່ນທີ່ກໍາທັນດີໃນສ່ວນຮາຊາການ (ຕາມ ๒) ຕ້ອງເປັນຄໍາແນ່ງສາຍຈານທີ່ຄົມຄະນະການກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງແລ້ວທາມປະກາດ ກ.ຈ. ກ.ທ. ແລະ ກ.ອນທ. ເຊິ່ງ ນາຄຮຽນທີ່ໄວ້ໄປເກີຍກຳຈົດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງຂໍ້ຕະກຳສັງການທີ່ໄດ້ພັນກຳຈານສ່ວນທີ່ຕື່ນ ພ.ທ. ๒๕๖๔ ຄົວວັນທີ ๒๙ ພຸດສີກາຍນ ๒๕๖๔ (ຈຳນວນ ๔๔ ສາຍຈານ) ກຣີການກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນສາຍຈານໃໝ່ທີ່ຍັງໄມ້ໄດ້ຈັດກໍານາຄຮຽນກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງສາຍຈານນີ້ໃຫ້ ກ.ຈົງຫວັດ ເສັນອໄທ ກ.ກລາງ ພິຈາລະນາໄຫ້ຄວາມເຫັນຂອບແລະຈັດກໍານາຄຮຽນກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງກ່ອນ

๓.๑) ຕໍ່ຄໍາແນ່ງສາຍຈານຜູ້ປົງປົງປັດຕິ ໃຫ້ແກ່ ຕໍ່ຄໍາແນ່ງປະເທດທີ່ໄວ້ໄປແລະປະເທດວິຊາການ ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງເປັນຮະດັບຍ່າຍໃນຕໍ່ຄໍາແນ່ງແຮກບ່ຽງຈຸລະເໜືອເຊື້ນໄປອີກ ๑ ຮະດັບ ໂດຍໄມ້ຕ້ອງຂອງຄວາມເຫັນຂອບຄະນະການກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງຂໍ້ຕະກຳສັງການທີ່ໄດ້ພັນກຳຈານສ່ວນທີ່ຕື່ນເພື່ອປັບປຸງຄໍາແນ່ງ ສໍາຫຼວບຮະດັບຄໍາແນ່ງ ນອກເໜືອຈາກທີ່ກໍາທັນດີນີ້ຈະຕ້ອງເຊື້ນເວົ້ອເພື່ອຂອງຄວາມເຫັນຂອບປັບປຸງຄໍາແນ່ງກ່ອນ ດັ່ງນີ້

๓.๑.๑ ຕໍ່ຄໍາແນ່ງປະເທດທີ່ໄວ້ໄປ ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນຮະດັບປົງປົງປັດຕິຈານ (ປ.ປ.) / ຊ້ານາມູຈານ (ໜ.ໜ.) ໂດຍອາຈາໃຫ້ດ້ວຍອ່ອຄານທີ່ກໍາທັນດີ ເຊັ່ນ ເຈັ້າພັນກຳຈານຫຼັກການ (ປ.ປ./ໜ.ໜ.) ສໍາຫຼວບຮະດັບຄໍາແນ່ງ (ປ.ປ.) ແລະ ຮະດັບເຊີຍຫາມູ (ໜ.ໜ.) ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນປັບປຸງຄໍາແນ່ງກ່ອນຄວາມເວົ້ອໄປທີ່ກໍາທັນດີ

๓.๑.๒ ຕໍ່ຄໍາແນ່ງປະເທດວິຊາການ ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນຮະດັບປົງປົງປັດຕິກິາງ (ປ.ກ.) / ຊ້ານາມູກາງ (ໜ.ກ.) ໂດຍອາຈາໃຫ້ດ້ວຍອ່ອຄານທີ່ກໍາທັນດີ ເຊັ່ນ ນັກທັກສະກິດບຸກຄົດ (ປ.ກ./ໜ.ກ.) ສໍາຫຼວບຮະດັບຊ້ານາມູກາງທີ່ເປົ້າ (ໜ.ກ.) ແລະ ຮະດັບເຊີຍຫາມູ (ໜ.ກ.) ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນປັບປຸງຄໍາແນ່ງກ່ອນຄວາມເວົ້ອໄປທີ່ກໍາທັນດີ

๓.๑.๓ ຕໍ່ຄໍາແນ່ງສາຍຈານຜູ້ປົງປົງປັດຕິກິາງ ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນຮະດັບປົງປົງປັດຕິກິາງ (ປ.ກ.) / ຊ້ານາມູກາງ (ໜ.ກ.) ໂດຍອາຈາໃຫ້ດ້ວຍອ່ອຄານທີ່ກໍາທັນດີ ເຊັ່ນ ເຈັ້າພັນກຳຈານຫຼັກການ (ປ.ປ./ໜ.ປ.) ສໍາຫຼວບຮະດັບຄໍາແນ່ງ (ປ.ປ.) ແລະ ຮະດັບເຊີຍຫາມູ (ໜ.ປ.) ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນປັບປຸງຄໍາແນ່ງກ່ອນຄວາມເວົ້ອໄປທີ່ກໍາທັນດີ

๓.๑.๔ ຕໍ່ຄໍາແນ່ງສາຍຈານຜູ້ປົງປົງປັດຕິກິາງ ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນຮະດັບປົງປົງປັດຕິກິາງ (ປ.ກ.) / ຊ້ານາມູກາງ (ໜ.ກ.) ໂດຍອາຈາໃຫ້ດ້ວຍອ່ອຄານທີ່ກໍາທັນດີ ເຊັ່ນ ນັກທັກສະກິດບຸກຄົດ (ປ.ກ./ໜ.ກ.) ສໍາຫຼວບຮະດັບຊ້ານາມູກາງທີ່ເປົ້າ (ໜ.ກ.) ໄກສໍາເລັດກໍາທັນດີຄໍາແນ່ງໃນປັບປຸງຄໍາແນ່ງກ່ອນຄວາມເວົ້ອໄປທີ່ກໍາທັນດີ

ສໍານາງຸກຕ້ອງ

(ຕ.๓) ກຣີອຸກຈັງປະຈຳ...

(ນາງສາວຸພຣມຍາ ບຽນທີ່)
ນັກທັກສະກິດບຸກຄົດປົງປົງປັດຕິກິາງ

๓.๓) กรณีอุกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับลายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ.๕๘ ด้วย

๓.๕) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีตักษณ์หน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงซึ่งตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบพ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ด้วย

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากวัสดุสากลให้ดำเนินคดีแพ่งของความไม่สงบในครรภ์ก่อนเดินคดีแพ่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัยการสำหรับค่าเสื่อมไปในแผนอัตรากำลัง ๗ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตราค่าลี้จำจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หัวนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าลี้จำกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” โดยให้อธิบดีบันทึกโดยชอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๕.๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อ.บต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนคำแนะนำผู้ช่วยการห้องพนักงานครุส่วนท้องถิ่นและบุคลากรลับบัญชีในภาระยกเว้นเงื่อนไข

๓.๔๖) หนังสือสำเนาจ้ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ นก ๐๘๐๙.๒/๒๙๙
ลงวันที่ ๖๙ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนสำเนาหนังสือราชการหรือพ้นกงงานครุส่วนท้องถิ่น
ในศูนย์พัฒนาที่ตั้งเริ่มต้นศึกษาไกรกรองส่วนท้องถิ่น

๓.๔.๓) หนังสือสำนักงาน ก.ย. ก.ท. และ ก.อ.บ.พ. ด่วนที่สุด ที่มห.๐๘๐๙.๒/
ว.๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานที่ไว้เปรียบกับการกำหนดจำนวนผู้แต่งหนัง
สือขนาดนิเทศในองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรการบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อปด. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๖๗
ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงานศูนย์อนุรักษ์วัฒนธรรมฯ ดังนี้

๔) การกำหนดค่าແທນ່ງตามແຜນອัตราກໍາສັງໄທແລດງກຮອບອัตราກໍາສັງຂອງຫ້າວ່າງການຮູ້ພັນການສ່ວນທ່ອງຖິ່ນ ອຸປະກອງປະຈຳ ແລະພັນການຈັງ ປະຈຳປີ ๒๕๖๐ ທີ່ມີອຸ່ນເຕີມທ້າມມີ ໄດຍຮະບູການກໍາທັນຕໍ່ແທນ່ງແລະຈຳນວນດໍາແທນ່ງທີ່ຈະກໍາທັນທີ່ໃໝ່ຂອງປີທີ່ທີ່ນີ້ (๒๕๖๑) ປີທີ່ສອງ (๒๕๖๒) ແລະປີທີ່ສາມ (๒๕๖๓) ກາຍໄດ້ທີ່ເລັກເຄີຍທີ່ແລະເຈື່ອນໃຫ້ຄົນະກຽມກາຮອງຂ້າວ່າງການຮູ້ພັນການສ່ວນທ່ອງຖິ່ນ (ກ.ກອງ) ກໍາທັນໄຫຍ້ພິຈາລະນາຄວາມເໜ້ນມາຄວາມຈຳເປັນຕານລັກຜະຈານທີ່ປົງປັດ ຄວາມຍາກ ຄຸນກາຫຍຂອງຈານ ແລະປົງການຈານທີ່ນີ້ ໃຫ້ຄໍາປຶ້ງເປົ້າປະເທດດໍາແທນ່ງແລະສາຍາຈານຕາມມາດຽວກຳກໍາທັນດໍາແທນ່ງທີ່ມີອຸ່ນຢູ່ໃນປັຈຊັບເປັນລໍາດັບແຮກເຫວະຫາກຂອງກໍາທັນດໍາແທນ່ງເປັນການມີທີ່ເຫຍຸອາຈີມີຜົກຮະຫບຕ່ອເສັ້ນທາງຄວາມກໍາວັນນ້າຂອງບຸກຄົດນີ້ ໃນການເລືອນໄຮຕັບທີ່ຮູ້ອະເຖິງສາຍາຈານໄດ້

สำเนาถูกต้อง

/ ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติ...

(นางสาวสุพรรยา บรรพตศรี)
นักทรัพยากรบคดีปฏิการ

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดค่าແທນ່າງຂຶ້ນໃໝ່ให้พิจารณาຕໍ່ເປັນການກັບຕໍ່ແທນ່າງທີ່ວ່າງແລະ
ມີຄວາມຈຳເປັນນ້ອຍກ່ອນ ໂຫຍກຕິດໂຄນຕໍ່ແທນ່າງຫຼືການປັບປຸງແລະຕິດໂຄນ (ເກີ່ມຕໍ່ແທນ່າງ) ໄປໄວ້ໃນຈານ
ທີ່ມີຄວາມສໍາຄັງແລະຈຳເປັນເຮັດວຽກກ່າວ

๖. การກໍາທັນດາເລີກທີ່ຕໍ່ແທນ່າງແລະເລີກທີ່ສ່ວນຮາຍການ

ການກໍາທັນດາເລີກທີ່ຕໍ່ແທນ່າງແລະເລີກທີ່ສ່ວນຮາຍການໃນແພນອັດຕະກຳລັດ ๓ ປີ ໃຫ້ອົບປົງປິດການ
ທັນສືບສໍານັກງານ ກ.ຈ., ກ.ທ. ແລະ ກ.ອນທ. ດ້ວນທີ່ສຸດ ທີ່ນາທ ๐๘๐๘.๕/ວ ສະລວມທີ່ ๑๓ ພຸດຊີກາຍນ ๒๕๕๘
ເຊື່ອ ການຈັດຕໍ່ແທນ່າງຂ້າຮາຍການຫຼືອພັກຈານສ່ວນທີ່ອັນເຫັນສູງປະເທດຕໍ່ແທນ່າງ (ຮະບບແທ່ງ)

๗. ປະມານກາຮະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຖິງກັບເຈີນເຕືອນ ອ່າຈ້າງ ແລະປະໂໄຍນ໌ຕອບແທນອື່ນ

ການຄໍານວນກາຮະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານການວິທະຍາຈານບຸດຄອດໃນແພນອັດຕະກຳລັດ ๓ ປີ ນີ້ ເພື່ອໃຫ້
ແພນອັດຕະກຳລັດ ๓ ປີ ເປັນເຄື່ອງມືການຄຸນກາຮະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໄດ້ຢ່າງສອດທັກສອນກັບຂອງເທິງຈີ່ໃຫ້ອົງກໍາ
ປັກກວ່າງສ່ວນທີ່ອັນເຫັນປະມານກາຮະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຖິງກັບເຈີນເຕືອນ ອ່າຈ້າງ ແລະປະໂໄຍນ໌ຕອບແທນອື່ນ ດັ່ງນີ້

๗.๑ ພະຈາກບໍ່ຢູ່ຢູ່ທີ່ຈະເປັນບົດການວິທະຍາຈານບຸດຄອດສ່ວນທີ່ອັນ ພ.ສ. ๒๕๕๒ ມາດຈາ ๓๕
ບໍ່ຢູ່ຢູ່ທີ່ໃຫ້ອົງກໍາປັກກວ່າງສ່ວນທີ່ອັນຈະກໍາທັນດາເລີກທີ່ຕໍ່ແທນ່າງເຖິງກັບເຈີນເຕືອນ ອ່າຈ້າງ ແລະປະໂໄຍນ໌ຕອບແທນອື່ນ
ເກີນກວ່າຮ້ອຍຂະ ๔๐ ຂອງຈະປະມານຮາຍຈ່າຍປະຈຳປີໄປໄດ້ດັ່ງນີ້ ອົງກໍາປັກກວ່າງສ່ວນທີ່ອັນແລະຄຸນຂອງກໍາກົດ
ຂ້າຮາຍການຫຼືອພັກຈານສ່ວນທີ່ອັນຈີ່ຕ້ອງໃຊ້ແພນອັດຕະກຳລັດເປັນເຄື່ອງມືການຄຸນກາຮະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍມີໃຫ້ເກີນກວ່າ
ກຸງໝາຍກໍາທັນດາ

๗.๒ ໃຫ້ອົງກໍາປັກກວ່າງສ່ວນທີ່ອັນວິເທຣາຍທີ່ກາຮະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເປັນເຈີນເຕືອນ ອ່າຈ້າງ
ຕໍ່ກອບແທນ ສີທອິສົດຕິການທ່າງໆ ແລະກອກຂ້ອນນູຯຄອດໃນແບບການຄໍານວນກາຮະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຖິງກັບເຈີນເຕືອນ
ອ່າຈ້າງ ແລະປະໂໄຍນ໌ຕອບແທນອື່ນແລະຕ້ອງແລດຕັບນູຯຂີ້ກັບຕົກຄະສຸກໍາແທນ່າງໃນແຄລະສ່ວນຮາຍການດ້ວຍ

๗.๓ ການປະມານຍາການເຈີນເຕືອນ ໃຫ້ດໍາເນີນການ ດັ່ງນີ້

๗.๓.๑ ຕໍ່ແທນ່າງປະເທດທີ່ໄປແລະປະເທດວິທະຍາການທີ່ກໍາທັນດາໄຫ້ເປັນຕໍ່ແທນ່າງຈະດັບ
ຈ່າຍ ໃຫ້ຄໍານວນຄາມອັດຕະກຳເຈີນເຕືອນຂອງຜູ້ຄ່ອງຕໍ່ແທນ່າງ ສໍາຫວັບການເນື້ອຕໍ່ແທນ່າງຈ່າຍ ທີ່ຂອງກໍາທັນດາຂຶ້ນໃໝ່ນໍ້າຫຼືກໍ່ທີ່ວ່າງ
ໃນຮອບປັບປະມານໃໝ່ໄຫ້ຄໍານວນໄດ້ປະມານຍາການໃນອັດຕະກຳຂຶ້ນຕໍ່ອັນຕໍ່ແທນ່າງແຮກບຽງກັບອັດຕະກຳຂຶ້ນສູງຂອງ
ຕໍ່ແທນ່າງທີ່ເທິງນີ້ໄປອັນຈີ່ຈະຕໍ່ບໍວນກັນການສອງແລະຄູນຕ້ວຍ ຕະ ເຕືອນ ທາມອັດຕະກຳນູຯທີ່ເຈີນເຕືອນໃນຮະບບແທ່ງ
(ບໍ່ຢູ່ຢູ່ ๕) ຕາມປະກາດ ກ.ຈ., ກ.ທ. ແລະ ກ.ອນທ. ເຊື່ອ ນາຄຮຽນທີ່ໄປເຖິງກັບອັດຕະກຳເຈີນເຕືອນແລະວິຊີການຈ່າຍ
ເຈີນເຕືອນ ແລະປະໂໄຍນ໌ຕອບແທນອື່ນ ລວມທີ່ ๒๘ ມັງກອນ ๒๕๕๘ ແລະອັດຕະກຳເຈີນປະມານຕໍ່ແທນ່າງ
ໃນຮະບບແທ່ງ ຕາມປະກາດ ກ.ຈ., ກ.ທ. ແລະ ກ.ອນທ. ເຊື່ອ ນາຄຮຽນທີ່ໄປເຖິງກັບອັດຕະກຳເຈີນເຕືອນແລະວິຊີການ
ຈ່າຍເຈີນເຕືອນ ແລະປະໂໄຍນ໌ຕອບແທນອື່ນ ລວມທີ່ ๗ ມັງກອນ ๒๕๕๘

๗.๓.๒ ຕໍ່ແທນ່າງປະເທດອໍານວຍການທີ່ອັນແລະປະເທດວິທະຍາທີ່ອັນທີ່ເປັນ
ຕໍ່ແທນ່າງຈ່າຍທີ່ຂອງກໍາທັນດາຂຶ້ນໃໝ່ ພໍ່ທີ່ວ່າງໃນຮອບປັບປະມານໃໝ່ ໃຫ້ຄໍານວນອັດຕະກຳເຈີນເຕືອນໂດຍໃຊ້ອັດຕະກຳ
ຂຶ້ນຕໍ່ກໍາທັນດາຂຶ້ນສູງຂອງຈະຕໍ່ຕໍ່ຕໍ່ແທນ່າງນີ້ຮ່ວມກັນການສອງ ເມື່ອໄດ້ອັດຕະກຳເຈີນເຕືອນທີ່ເປັນຕໍ່ກໍາກົດສັນແລ້ວໄຫ້ຮ່ວມ
ກັບເຈີນປະມານຕໍ່ກໍາທັນດາຈ່າຍ ເຈີນເຕືອນ ພໍ່ທີ່ວ່າຍ ຕະ ເຕືອນ ທາມອັດຕະກຳນູຯທີ່ເຈີນເຕືອນ
ໃນຮະບບແທ່ງ (ບໍ່ຢູ່ຢູ່ ๕) ຕາມປະກາດ ກ.ຈ., ກ.ທ. ແລະ ກ.ອນທ. ເຊື່ອ ນາຄຮຽນທີ່ໄປເຖິງກັບອັດຕະກຳເຈີນເຕືອນແລະ
ວິຊີການຈ່າຍເຈີນເຕືອນ ແລະປະໂໄຍນ໌ຕອບແທນອື່ນ ລວມທີ່ ๒๘ ມັງກອນ ๒๕๕๘ ແລະອັດຕະກຳເຈີນປະມານຕໍ່ແທນ່າງ
ໃນຮະບບແທ່ງ ຕາມປະກາດ ກ.ຈ., ກ.ທ. ແລະ ກ.ອນທ. ເຊື່ອ ນາຄຮຽນທີ່ໄປເຖິງກັບອັດຕະກຳເຈີນເຕືອນແລະວິຊີການ
ຈ່າຍເຈີນເຕືອນ ແລະປະໂໄຍນ໌ຕອບແທນອື່ນ ລວມທີ່ ๗ ມັງກອນ ๒๕๕๘

/ ๗.๓.๓ ຕໍ່ແທນ່າງຕີກົມານິເທັກ

ສ້ານາຄູກທ້ອງ

(ນາງສາວສຸພරະຍາ ບරະນາຍ)
ນັກທັກສະນາກົມານິເທັກ

พ.๓.๓ ตัวแทนงบประมาณที่เป็นตัวแทนจ่ายที่ขอกำหนดปีใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ กศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ กศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยุฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๔๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒ ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการห้องนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาห้องที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

พ.๔ การประมาณการค่าใช้จ่ายลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง โดยใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่วันที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒ ๕๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๔๘

พ.๕ กรณีตัวแทนงบประมาณจ้างในแผนอัตราภารกิจ ๓ ปี เป็นตัวแทนจ่ายและให้ปรับปรุงซึ่งตัวแทนไปสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภารกิจให้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น เมื่อปรับปรุงซึ่งตัวแทนงบประมาณจ้างตามภารกิจ คำนวณผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในรายเดือนประจำปีบัญชีพื้นฐาน (ปวบ.) โดยการคำนวณอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างให้ใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่วันที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๗/๒ ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

พ.๖ ข้าราชการครองเมือง ลูกจ้างประจำจ่ายโดยไม่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน คำจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตราภารกิจ ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภารกิจให้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐาน พ.ศ. ๒๕๔๘ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบ้ำเงินรายได้ตามจำนวนเงินเดือน คำจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร ให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภารกิจให้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

พ.๗ ให้ประมาณการประযุกต์ตอบแทนอัตราเงินเดือน ให้คำนวณในอัตราอัตร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน คำจ้างในแต่ละปี

๔. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การจัดทำแผนอัตราภารกิจประจำปี ๒๕๖๑ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ ให้ใช้ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นฐานในการคำนวณภารกิจให้จ่ายตามมาตรฐาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒ ๑๓ ลงวันที่ ๓๐ อكتوبر ๒๕๔๘ เรื่อง จัดซื้อจัดจ้างทางการค้าให้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ในแม้วเสร็จให้ใช้ฐานรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ หากเพิ่มขึ้นอัตร้อยละ ๖ เป็นฐานการคำนวณ

สำเนาถูกต้อง

/ อ. อัตราเงิน...

(นางสาวสุพรหมษา บรรพศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๙. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ มหา ๐๘๐๙.๗/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประไชษน์คอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๔๙

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตราภารกิจ ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตราภารกิจ ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อ.บ.ด. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อ.บ.ด. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เที่ยงของร่างแผนอัตราภารกิจ ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตราภารกิจ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าคือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ในหัวข้อการบังคับใช้แผนอัตราภารกิจ ๓ ปี นั้น ตำแหน่งงานในสายงานผู้บัญชาติ และสายงานผู้บุริหารให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕/๙/๒๕๖๐ จนถึงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด กรณีการละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร (ประธานาธิการ ห้องเรียนและประเภทบริหารท้องถิ่น) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มหา ๐๘๐๙.๙/ว ๑๖๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บัญชาติ (ประธานาธิหัวใจและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อ.บ.ด., จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาถูกหรือเกลียดตำแหน่งดังกล่าวไปในงานที่มีความสำคัญและเจ้าเป็นเรื่องด่วนมากกว่า

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตราภารกิจ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตราภารกิจ ๓ ปี ในรอบต่อไป (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยเริ่มนัดทำร่างแผนเป็นการต่อเนื่องหน้าเพื่อให้แผนอัตราภารกิจมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันท่วงทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ด่วนที่สุด ที่ มหา ๐๘๐๙.๙/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เรื่อง ข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุด ที่ มหา ๐๘๐๙.๙/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล

(๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อ.บ.ด. ที่ มหา ๐๘๐๙.๙/ว ๔๕๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งนัด ก.จ. และ ก.อ.บ.ด. ในการกำหนดโครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง

/๔) หนังสือ...

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๑๙๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขออนุญาตดำเนินพนักงานเทศบาล

(๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๒ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง จัดซื้อแนวแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

(๖) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๒๕๓ ลงวันที่ ๗๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

(๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๗๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

(๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๙๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘, หนังสือ สำนักงาน ก.ท. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๑๐๐ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๑๐๑ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

(๙) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๔๕๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ทำให้อกรุณส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนท่านบ่อ

(๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขอปรับปรุงส่วนราชการระดับกองเป็นสำนัก

(๑๑) ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๑๒) ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๑๓) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งของหนังสืองานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๒ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและ ระดับตำแหน่งในระบบใหม่

(๑๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บุริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

(๑๖) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๗๙ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตั้งกองสาธารณูปการและทรัพย์สิน

(๑๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๙๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดด้วยชี้วัดในการประเมินการกำหนดระดับตำแหน่งของปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้า ส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย

(๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ นกท ๐๘๐๙.๒/๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น ขององค์กรบริหารส่วนตำบล

/ กรณีองค์กรปกครอง...

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

การเมืองคือการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับต่ำแห่งน้ำ หรือการกำหนดต่ำแห่งเพิ่มใหม่ เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มใหม่ ให้ออกค่าการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การซักดูถูก/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับต่ำแห่งน้ำ หรือการกำหนดต่ำแห่งเพิ่มใหม่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหาก จากการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตราภารักษา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เนื่องจากต้องมีการวินิจฉัยที่ปริมาณงานคุณภาพงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปในคราวเดียวอาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตราภารักษา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไม่แล้วเสร็จภายใน๓ คุณภาพ๒๕๖๐ ได้

๗๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงต่ำแห่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามการกิจประภากฎหมายทักษะ

ให้ดีอปปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/๒ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการจัดทำรายการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดต่ำแห่งน้ำ และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

สำหรับลูกจ้างประจำให้ดีอปปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/๒ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/๒ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานต่ำแห่งลูกจ้างของค่าการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๗๓. การปรับปรุงแผนอัตราภารักษา ๓ ปี

การเมืองการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงของค่าการปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับต่ำแห่งน้ำ การกำหนดต่ำแห่งเพิ่ม หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตราภารักษา ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตราภารักษา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่ หั้งนี้ ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าไหร เมื่อวันที่เท่าไหรให้ขัดเจน

๗๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่กู้ยืมคง

ให้ดีอปปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. คำว่าสุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติธรรมนิยบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมานาญการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ออยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต., จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบและขอให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่า อัตราที่กำหนดตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติธรรมนิยบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ ขึ้นได้

สำเนาลูกดอง

(นางสาวสุพรรณยา บรรยณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ขั้นตอนการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ การนับจำนวนค่าจ้างตำแหน่ง

ตัวอย่าง นายจิรภูริ ฯ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๐,๘๓๐ บาท

$$\text{๑. ช่องเงินเดือน (๑)} = A + B$$

$$A = \text{อัตราเงินเดือนปัจจุบัน} \times \text{๑๒ เดือน}$$

$$B = \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน}$$

ทั้งนี้ สามารถคำนวณรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ดังนี้

๑.๒ การคำนวณ A

คือ การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

$$= (\text{อัตราเงินเดือนปัจจุบันที่จ่ายจริง} \times \text{๑๒ เดือน})$$

$$= (๒๐,๘๓๐ \times \text{๑๒ เดือน}) = ๒๔๙,๗๖๐$$

$$\text{สรุป } A = ๒๔๙,๗๖๐$$

๑.๓ การคำนวณ B

คือ การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง จำนวน ๑๒ เดือน ให้คำนวณโดยใช้ข้อมูลอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประไบชันตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

ดังนั้น B คือ อัตราเงินประจำตำแหน่งเงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$= (\text{อัตราเงินประจำตำแหน่งปลัด ระดับสูง} \times \text{๑๒ เดือน})$$

$$= (๑๐,๐๐๐ \times \text{๑๒ เดือน}) = ๑๒๐,๐๐๐$$

สำหรับการได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๗ นัดหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มหา ๐๘๐๙.๙/๒ ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

$$\text{สรุป } B = (\text{เงินประจำตำแหน่ง}) + (\text{เงินค่าตอบแทน} / \text{เงินเพิ่มอื่นๆ})$$

$$= (๑๒๐,๐๐๐) + (๑๒๐,๐๐๐) = ๒๔๐,๐๐๐$$

๑.๔ ช่องเงินเดือนของนายจิรภูริ ฯ ประจำปี ๒๕๖๑ ได้แก่

$$= (\text{อัตราเงินเดือน } \text{๑๒ เดือน}) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง}) + (\text{เงินค่าตอบแทน} / \text{เงินเพิ่มอื่นๆ})$$

$$= ๒๔๙,๗๖๐ + ๑๒๐,๐๐๐ + ๑๒๐,๐๐๐$$

$$= ๕๙๙,๗๖๐ \text{ บาท}$$

/ ๒. ช่องค่าใช้จ่าย ...

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรหมา บรรณาธิร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑.๑ กรณีเป็นตัวแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิน

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตัวแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับกลาง

เป็นตัวแหน่งว่าง

$$\text{๑. ช่องเงินเดือน (๑) } = A + B$$

A = ค่ากลางอัตราเงินเดือน

B = เงินประจำตัวแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ

ทั้งนี้ สามารถจำแนกรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ ดังนี้

๑.๑ การคำนวณ A

คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสูตรของประเทศไทยท้องถิ่น ระดับกลาง ขั้น ๓ อัตรา ๒๖๒,๘๔๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเทศไทยท้องถิ่น ระดับกลาง ขั้น ๓๓.๕ อัตรา ๒๗,๕๖๐ หาร ๒) x ๑๒ เดือน

$$= (๒๖๒,๘๔๐ + ๒๗,๕๖๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๓๗๙,๒๐๐$$

สุป A = ๓๗๙,๒๐๐

๑.๒ การคำนวณ B

คือ การคำนวณอัตราเงินประจำตัวแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกันเงินเดือนที่จ่ายจริง จำนวน ๑๒ เดือน ให้คำนวณโดยใช้ข้อมูลอัตราเงินประจำตัวแหน่งในระบบแห่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

ดังนั้น B คืออัตราเงินประจำตัวแหน่งเดินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ จัดคำนวณได้ ดังนี้

= (อัตราเงินประจำตัวแหน่งหัวหน้าสำนักงานที่มีฐานะเป็นกอง/ผู้อำนวยการกอง ระดับกลาง x ๑๒ เดือน)

$$= (๕๗,๒๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}) = ๖๗๔,๒๐๐$$

สำหรับการได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนห้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนห้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๗ และหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๙.๓/๑ ๒๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

สุป B = (เงินประจำตัวแหน่ง) + (เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ)

$$= (๖๗๔,๒๐๐) + (๖๗๔,๒๐๐) = ๑๓๕,๔๐๐$$

ดังนั้น ช่องเงินเดือนของตัวแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (บังบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ซึ่งเป็นตัวแหน่งว่าง ได้แก่

= ค่ากลางอัตราเงินเดือน + เงินประจำตัวแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ

$$= ๓๗๙,๒๐๐ + ๖๗๔,๒๐๐ + ๖๗๔,๒๐๐$$

$$= ๖๑๕,๖๐๐ \text{ บาท}$$

สำเนาถูกต้อง

/ ๑. ช่องค่าใช้จ่าย...

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

บังบริหารงานบุคคลปฏิบัติการ

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คุณข้าวนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$= (\text{ผลต่างเงินเดือน } ๑ \text{ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประกันอ่อนนวยการห้องถิน ระดับกลาง}) + (\text{ผลต่างเงินเดือน } ๑ \text{ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประกันอ่อนนวยการห้องถิน ระดับกลาง}) \text{ หาร } ๒ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๐๓,๒๐๐ - ๑๐๒,๔๐๐) + (๑๒๗,๔๒๐ - ๑๒๕,๘๙๐) \times \frac{๑}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๑๗,๖๐๐$$

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

ให้เสียอพปชร.ตามการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ (๑๗,๖๐๐)

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

$$= \text{ช่องเงินเดือน } (๑) + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑$$

$$= ๑๗๗,๖๐๐ + ๑๗,๖๐๐$$

$$= ๑๙๔,๒๐๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$= ๑๙๔,๒๐๐ + ๑๗,๖๐๐$$

$$= ๒๑๑,๘๐๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๒}$$

$$= ๒๑๑,๘๐๐ + ๑๗,๖๐๐$$

$$= ๒๒๙,๔๐๐$$

ลำดับ	ชื่อสถานที่	รายที่บันทึกแบบ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (บาท)	เดือนที่ยืนยัน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	คงเหลือ	-	๑๙๔,๒๐๐	๑๙๔,๒๐๐	๑๙๔,๒๐๐	๑๙๔,๒๐๐	๑๙๔,๒๐๐	๑๙๔,๒๐๐	๑๙๔,๒๐๐

/ ๑.๓ กรณีเป็นค่าແປปะ...

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณยา บรรยงค์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิการ

๑.๓ กรณีเป็นตัวแหน่งก้าวหนดใหม่

หัวอย่าง เทศบาลประทุมค่ากำหนดตัวแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ช่างนาญการ ในปีงบประมาณ

๒๕๖๑

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ค้ำรับตัวแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

คือ การคำนวณต่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ขั้น ๑ อัตรา ๙,๗๘๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับช่างนาญการ ขั้น ๓๒,๔๘๐) หาร ๒ x ๑๒ เดือน

$$= (๙,๗๘๐ + ๓๒,๔๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับช่างนาญการ) หาร ๒ x ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๒๕๐ - ๙,๗๘๐) + (๓๒,๔๘๐ - ๑๑,๒๕๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๑๖,๐๐๐ \text{ บาท}$$

๒.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

ให้เรียกดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ (๑๖,๐๐๐)

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$= ๐ + ๓๕๕,๓๒๐$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๖,๐๐๐$$

$$= ๓๗๑,๓๒๐$$

๓.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓}$$

$$= ๓๗๑,๓๒๐ + ๑๖,๐๐๐$$

$$= ๓๘๗,๓๒๐$$

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรหมา บรรยณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ที่กำหนด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (%)			ค่าใช้จ่ายรวม (%)		
			จำนวน (บาท)	เปอร์เซ็นต์ (%)	๖๖๒๐	๒๔๗๒	๖๖๒๐	๖๖๒๐	๒๔๗๒	๖๖๒๐
๙	น้ำตก	บึงน้ำตก/ ซากน้ำตก	-	๐	๖๖๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๖๖๒,๐๐๐	๖๖๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๖๖๒,๐๐๐

๒. ถูกจ้างประจำ

ให้ใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีผู้担当
ตำแหน่งโดยอนุโถม

๓. พนักงานจ้าง

๓.๑ กรณีมีผู้担当ตำแหน่ง

ตัวอย่าง ผู้จ้างนักทรัพยากรบุคคล อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๕,๓๘๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑. ช่องค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times \text{๑๒ เปอร์เซ็นต์} \\ &= ๑๕,๓๘๐ \times \text{๑๒} \\ &= ๒๔๗,๒๔๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน
๑๒ เปอร์เซ็นต์ จึงคำนวณได้ดังนี้

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= (๑๕,๓๘๐ \times ๔\%) \times \text{๑๒} \\ &= ๖๖๒ \times \text{๑๒} \\ &= ๗,๖๒๐ \end{aligned}$$

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑}) \times ๔\% \times \text{๑๒ เปอร์เซ็นต์} \\ &= (๒๐,๗๒๐ \times ๔\%) \times \text{๑๒} \\ &= ๘๗๒ \times \text{๑๒} \\ &= ๙,๗๒๐ \end{aligned}$$

๒.๓ ช่องรายการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒}) \times ๔\% \times \text{๑๒ เปอร์เซ็นต์} \\ &= (๒๐,๗๒๐ \times ๔\%) \times \text{๑๒} \\ &= ๘๗๒ \times \text{๑๒} \\ &= ๑๐,๔๔๐ \end{aligned}$$

/ ๓. ช่องค่าใช้จ่าย...

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรหมา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗} \\ &= ๔๙๗,๐๘๐ + ๙,๓๖๐ \\ &= ๕๐๗,๔๔๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๗} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๙} \\ &= ๕๐๗,๔๔๐ + ๙,๗๖๐ \\ &= ๕๑๕,๒๐๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๙} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๑} \\ &= ๕๑๕,๒๐๐ + ๑๐,๐๘๐ \\ &= ๕๒๕,๒๘๐ \end{aligned}$$

หมายเหตุ - ยอดคำนวณ ๔% หากมีเหตุให้ปั๊กขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

ลำดับ	ผู้รายงาน	ระดับ กำกับ ทั่วไป	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (%)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (พ.)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๙	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๙	๔๙๗,๐๘๐	๙,๓๖๐	๙,๗๖๐	๑๐,๐๘๐	๙๙๗,๙๖๐	๙๒๕,๒๐๐	๕๒๕,๒๘๐

๓.๔ กรณีเป็นค่าແහນง่วง จากแผนอัตรากำลังเติม

ตัวอย่าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน เก็บค่าແහນง่วงกำหนดเป็นค่าແහນง่วงผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน เป็นค่าແහນง่วง ให้ปรับปรุงซื้อค่าตอบแทนกับสายงานของชั้นราชการหรือพนักงาน ส่วนห้องถีบและให้คำแนะนำอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.)

$$\begin{aligned} ๑. \text{ ช่องเงินเดือน (๑)} &= อัตราค่าตอบแทนแรงบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๖๗) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๗๗,๕๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๙๒๕,๐๐๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗

= ให้ได้เลข ๐ เมื่อจากไม่มีการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานจ้างไม่มี คุณสมบัติที่อาจเดือนขึ้นค่าตอบแทนระหว่างปี ๒๕๖๗

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๙

$$\begin{aligned} &= (\อัตราค่าตอบแทนแรงบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๖๗) \times ๔ \%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๗๗,๕๐๐ \times ๔ \%) \times ๑๒ \\ &= ๙๒๕ \times ๑๒ \\ &= ๑๑,๕๐๐ \end{aligned}$$

สำเนาถูกต้อง

/ ๒.๒ ช่องค่าใช้จ่าย

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

២៤ ចុះការងារថ្មីរាយពីពេជ្យខ័ណ្ឌ បី ២០១៣

$$\begin{aligned}
 &= (\text{อัตราดอกเบี้ยต่อปี } ๒\%) \times ๔ \% \times \text{จำนวนเงิน} \\
 &= (๗๕,๖๐๐ \times ๔ \%) \times ๓๖ \\
 &= ๙๘๔๐ \times ๓๖ \\
 &= ๓๕๗๔๐
 \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

ស.រ. សង្គមថ្វីជាយរដ្ឋាភិ ២៤១៣

$$\begin{aligned}
 &= \text{จำนวนเงินเดือน } (1) + \text{จำนวนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น \text{ ปี } 2 \text{ ล้านบาท} \\
 &= ๓๗๘,๐๐๐ + ๐ \\
 &= ๓๗๘,๐๐๐
 \end{aligned}$$

๓๐๔๗๖๒

$$\begin{aligned}
 &= \text{จำนวนค่าใช้จ่ายรวม } 3,250 + \text{จำนวนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น } 3,250 \\
 &= 10,000 + 5,250 \\
 &= 15,250
 \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวมเป็น ๒๕๖๓

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม } ปี ๒๕๖๒ + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น } ปี ๒๕๖๓ \\
 &= ๑๔๓,๔๗๐ + ๕,๗๖๐ \\
 &= ๑๔๙,๒๓๐
 \end{aligned}$$

หมายเหตุ - ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

- อัตราค่าตอบแทนแรกราชใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗) คือ ป้ายชื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ ตามหนังสือสำเนา ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ตัวตนที่สุด ที่ นก.๐๘๐๙๕.๕/๒ ฉบับ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ลำดับ ที่	ชื่อสถานที่ฯ	จำนวน พื้นที่ที่ ได้รับการ อนุมัติ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๙)			ค่าใช้จ่ายรวม (๑๐)		
				จำนวน (ลบ.)	เงินเดือน (๑)	เบี้ยเลี้ยง (๒)	เบี้ยเลี้ยง (๓)	เบี้ยเลี้ยง (๔)	เบี้ยเลี้ยง (๕)
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ฯ พัฒนาชุมชน	-	-	๗๙๖,๐๐๐	๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๗๙๖,๐๐๐	๗๙๖,๐๐๐

/ ๓๒๖ กวนีเป็นคำแหง...

สันนาถูกต้อง

APPENDIX

(นางสาวอุพารัณยา บำรุงศรี)
นักทัศนศึกษา

๓.๒ กรณีเป็นค่าแห่งกำเหนิดใหม่

หัวอย่าง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่น้อยรายและแผน

๑. ของเงินเดือน (๑)

= ไม่มีผู้ที่ร่างค่าแห่งนี้ ให้ใส่เลข ๐

๒. ของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

= อัตราค่าตอบแทนประกันภัยใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๖๗) \times ๑๒ เดือน

= ๑๙๕,๐๐๐ \times ๑๒

= ๒๓๔,๐๐๐

๒.๒ ของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

= (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๑ \times ๕%) \times ๑๒ เดือน

= (๑๙๕,๐๐๐ \times ๕%) \times ๑๒

= ๒๔๗,๕๐๐

= ๒๔๗,๕๐๐

๒.๓ ของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

= (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๒ \times ๕% \times ๑๒ เดือน)

= (๒๔๗,๕๐๐ \times ๕%) \times ๑๒

= ๒๙๘๐ \times ๑๒

= ๓๕,๗๖๐

๓. ของค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ของค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

= ของเงินเดือน (๑) + ของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

= ๐ + ๒๓๔,๐๐๐

= ๒๓๔,๐๐๐

๓.๒ ของค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒

= ของค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑ + ของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

= ๒๓๔,๐๐๐ + ๒๔๗,๕๐๐

= ๔๘๑,๕๐๐

๓.๓ ของภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓

= ของค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒ + ของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๓

= ๔๘๑,๕๐๐ + ๓๕,๗๖๐

= ๕๑๗,๒๖๐

สำเนาถูกต้อง

/ หมายเหตุ...

(นางสาวสุพรรณษา บรรจบศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

หมายเหตุ - ยอทคำนวน ๕๙๖ หากมีเหตุให้ปั๊ดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

- อัตราค่าตอบแทนแรงงานรัฐวิสาหกิจ (๑ ม.ค. ๒๕๔๘) คือ บัญชีกำหนดค่าครา
ค่าตอบแทนผู้ได้รับบริภูมิฯ ประจำเดือน ก.พ., ก.ย., ก.ต., และ ก.ย.บศ. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มี
ทักษะประสมการณ์ ตามหนังสือสำเนาจ้าง ก.ย., ก.ต., และ ก.ย.บศ. ตั้งแต่ที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/๗ ลงวันที่
๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๘

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุทธิรัตน์ บรรยงค์)
นักทรัพยากรบคคลปฏิบัติการ

แบบขออนุมัติการพัฒนาแผนพัฒนาส่วนราชการและยุทธศาสตร์ประจำปี 2561
ของกรุงเทพมหานครสำนักใหญ่ อ่างทองเพื่อพัฒนาชุมชน

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่บ้านหน้า	จำนวน	แหล่งผลิต ครัวเรือน	ข้อมูลสำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบ			จำนวนเดือนที่จ่าย ในเดือน	จำนวนเดือนที่จ่าย ในเดือน
					ยอดคงเหลือ (หมื่นบาท)	ยอดส่ง过来ราชการนี้ (ที่มีที่ร่าง) (หมื่นบาท)	ยอดจากนี้ (ที่มี/ภารกิจ/ พัสดุ) (หมื่นบาท)		
1	กองคลัง กรมยุทธศาสตร์และวางแผน และสืบสานประเพณี	ผู้อำนวยการและผู้ช่วย ผู้อำนวยการและผู้ช่วย	1	ยอดคงเหลือของหน่วย เบิกจ่ายของกองคลังและให้ที่ดิน ให้กองคลังเป็นกรรมการที่พัฒนา มาก่อน คัดเลือกเพื่อให้การดำเนิน การไม่เกิดความล่าช้า สร้าง เป็นแหล่งปรับเปลี่ยนเชิง ก้าว 3 ปี (2561-2563)	14/5	-/-	-/-	-/-	-/-

(ลงชื่อ).....

(นายอธิการ ไรมันวิชากุล)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตที่ 1 ใหม่

(ลงชื่อ).....

(นายธนกร ศรีไช)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตที่ 1 ใหม่

กรอบคำแนะนำของงานที่ขออนุมัติ
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ อําเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

1) ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบคำแนะนำดังนี้

ลำดับที่	เลขที่คำแนะนำ	ชื่อคำแนะนำ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน
พนักงานส่วนตำบล					
1	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดคำแนะนำเพิ่ม	ปี 2561
2	10-3-06-4601-001		ว่าง		1

(ลงชื่อ).....


(นายอังกูร ใจนันวิษากุร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

(ลงชื่อ).....


(นายสุรช พั้นใจ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

ບັນຫາແຜນທີ່ຈໍາຍພວດໃຫຍ່ ກ່າວຂະໜາດປະກວດໃຫຍ່ ເຊິ່ງອຸປະກອນທີ່ຈໍາຍພວດ ປະຈຳປີໃຫຍ່ປະຈຳປີ 2560

ອາຄົາການບໍ່ຮ້າງສ່າວນໆກ່າວຈຳນົດໃຫຍ່

ຮາຍຈ່າຍປະຈຳປີ		ຮາຍຈ່າຍ		ຮາຍຈ່າຍພວດ		ຮາຍຈ່າຍພວດ		ຮາຍຈ່າຍ		ຮາຍຈ່າຍພວດ		ຮາຍຈ່າຍພວດ	
ກ່ອນປຶ້ມຈຸດນີ້	ປຶ້ມຈຸດນີ້	ຈຸ່າງນັນເຈັນທີ່	ຕົດປຶ້ມ	ຮາຍຈ່າຍພວດ	ຕົດປຶ້ມ	ຮາຍຈ່າຍພວດ	ຕົດປຶ້ມ	ຮາຍຈ່າຍພວດ	ຕົດປຶ້ມ	ຮາຍຈ່າຍພວດ	ຕົດປຶ້ມ	ຮາຍຈ່າຍພວດ	ຕົດປຶ້ມ
1 ປີ (ບາດ)	(ບາດ)	ເຫັນ (ບາດ)	ເຫັນ (ບາດ)	ເຊື້ອຍແຂງ	ເຊື້ອຍແຂງ	ເສົ້າຈັບປະຈຳ	ເສົ້າຈັບປະຈຳ	ກ່າວຈ່າຍ	ກ່າວຈ່າຍ	ປະໂຫຍດ	ປະໂຫຍດ	ເດີນຕືອນ ສ່າງ	ເດີນຕືອນ ສ່າງ
ກ່ອນປຶ້ມຈຸດນີ້	(ບາດ)	ເຫັນ (ບາດ)	ເຫັນ (ບາດ)	ເຊື້ອຍແຂງ	ເຊື້ອຍແຂງ	ເສົ້າຈັບປະຈຳ	ເສົ້າຈັບປະຈຳ	ກ່າວຈ່າຍ	ກ່າວຈ່າຍ	ປະໂຫຍດ	ປະໂຫຍດ	ເດີນຕືອນ ສ່າງ	ເດີນຕືອນ ສ່າງ
38,480,000	38,480,000	0	0	4,539,070	11.80	-	-	2,658,470	6.91	1,052,140	4.85	8,249,680	21.44


 (ສົມສັກ)
 (ນາມສັກ ໂຈນວິໄລຍະຈູດ)
 ນັບອະນຸຍາກການບໍ່ຮ້າງສ່າວນໆກ່າວຈຳນົດໃຫຍ່
 ບັນຫາແຜນທີ່ຈໍາຍພວດ

 (ສົມສັກ)
 (ນາມສັກ ໂຈນວິໄລຍະຈູດ)

ນັບອະນຸຍາກການບໍ່ຮ້າງສ່າວນໆກ່າວຈຳນົດໃຫຍ່

ບັນຫາແຜນທີ່ຈໍາຍພວດ
 ດັວຍກົດ
 ປັດຈຸບັນ
 ໃຫຍ່

บัญชีแสดงรายการค่านิยมสำหรับการดำเนินการของบุคลากรตามกำหนดหน้าที่

ผู้ดูแลงบประมาณฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เลขที่คำสั่งนับ 10-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวนเงินราย (บาท)				
1	ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้เป็นต่อให้มีผู้สำเร็จการศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ด้านแผนกวัด แผนแม่บทฯ แบบอย่าง ชนบทฯ และสู่การที่ ซึ่งตน ภายใต้การกำกับและดูแล ทั้งในส่วน และภายนอก ตามที่ได้รับมอบหมาย	1,080	60	60	64,800	64,800
2.	ให้บริการทางสาธารณะ ได้แก่ การบริการขอต่อครัวอุดมภาพ การให้คำแนะนำเรื่องอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม - โครงการจัดซื้อจัดจ้างทางด้านวิชาการเพื่อความพัฒนา	2,520	1	1	2,520	2,520
3.	ดูแลความสะอาดบริเวณที่อยู่อาศัยของบุตรหลานและสิ่งแวดล้อม เช่น การซักผ้าผ้าอันดับสอง ไฟฟ์ฟิตฟ้อ การแยกประเภทขยะ ล้างห้องน้ำ ไปรษณีย์ ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องดูแลอย่างต่อเนื่อง	360	12	12	4,320	4,320
4.	โครงการศึกษาดูงาน อบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ด้านอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม - โครงการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสนับสนุนและขยายงานฯ ยานฯ. - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ด้านอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม	2,520	1	1	2,520	2,520
5.	โครงการจัดซื้อจัดจ้างทางด้านวิชาการ ด้านสุขาภิบาล ให้กับ ภาครัฐและบุคลากรที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ การป้องกันอุบัติเหตุ งานอาชญากรรมและชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานป้องกัน - โครงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ด้านอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม	360	14	14	5,040	5,040
6.	ให้บริการเชิงบูรณาการแก่ผู้ดูแลเด็กและเยาวชน - โครงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ด้านอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม	2520	1	1	2,520	2,520
7.	จัดทำโครงการในส่วนสังคมชุมชนท้องถิ่น เช่น ศูนย์แหล่งเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรมฯ - โครงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ด้านอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม	360	14	14	5,040	5,040
		2,520	1	1	2,520	2,520
		2,520	1	1	2,520	2,520

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้บริการ (นาที)	ปริมาณงาน (ค็อปี)	เวลาที่ใช้ทำงานอย่าง จริงๆ (นาที)	จำนวนเงินที่เสียหาย
	บ. จัดซื้อกองบรรณาธิการในงานสื่อสารมวลชนเชิงการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ	720	2	1,440	
	- ให้ rogation ให้รัฐสภาและสภาคองเกรสทราบ - ให้จัดทำหนังสือขอขยายเวลาดำเนินการ	2,520	1	2,520	
	- ให้จัดทำหนังสือขอขยายเวลาดำเนินการ	2,520	1	2,520	
9. งาน สำเร็จ.					
	- จัดทำแบบฟอร์มมาตราฐาน	360	16	5,760	= 250,230
	- จัดทำข้อมูลการเงิน รายการเดือนและรายไตรมาส	2,520	16	40,320	(1,380 x 60)
	- จัดทำแบบบัญชีเดือนของกิจการทุน	2,520	14	35,280	
	- จัดทำแบบบัญชีเดือนของกิจการทุน	2,520	1	2,520	
	- จัดทำรายงาน	360	2	720	3.02
	- ตรวจสอบการโอนเงินเข้าก ล.ส.ส.ฯ.	360	2	1,440	
	- จัดประชุมและจัดทำรายงานการประชุม	360	4	4,320	
	- จัดการซื้อสิ่งที่ใช้ในการดำเนินงานประจำ	360	12		
	- จัดการจดหมายเหตุและเอกสารสำคัญ	360	14	5,040	
	- จัดการจดหมายเหตุและเอกสารสำคัญ	360	14	5,040	
	- จัดทำรายงานและสรุปผลการดำเนินการ	360	2	720	
	- จัดทำแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนิน	30	13	390	
	- จัดทำแบบฟอร์มรายงานกิจกรรมที่ดำเนินมา	30		250,230	3 คน

(ลงนาม).....
(นายสุรัส พันธ์วงศ์)

นายกองบรรณาธิการสำนักงานคณะกรรมการ
นักวิชาการและนักวิชาชีพ

(ลงนาม).....
(นายสุรัส พันธ์วงศ์)
นายกองบรรณาธิการสำนักงานคณะกรรมการ
นักวิชาการและนักวิชาชีพ

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อมหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตัวแทนจ

ทีมหนัง เจ้าหน้าที่งานสชาติและ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ				หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	ก่อน ๓ ปี	
1.	ให้บริการทางสาธารณูปโภค ได้แก่ การบริการออกเอกสารตรวจสุขภาพ การใช้ถนนเข้าท่าเรือสุรอนราษฎร์	3	5	5	10	
2.	ให้บริการสาธารณูปโภคตามที่ก่อขึ้นโดยเครื่องมือของท่าเรือสุรอนราษฎร์และร่วมกับทางมหาวิทยาลัย - โครงการจัดตั้งวิสาหกิจ อาสาเพื่อธุรกิจท่องเที่ยว	-	-	-	1	
3.	ศูนย์กลางเชิงพาณิชย์ที่เชื่อมโยงทุกแผนกและส่วนราชการ เช่น การจัดพัสดุส่งออกและนำเข้าออกสู่ต่างประเทศ - โครงการพัฒนาเศรษฐกิจสีเขียวในประเทศไทย เพื่อให้ชาวต่างด้าวมีความปลอดภัยที่จะเดินทางเข้ามาลงทุนท่องเที่ยว	-	-	-	1	
4.	โครงการสัมมนาและสัมมนาทางวิชาชีพ เพื่อศักยภาพเชิงพาณิชย์และสิ่งแวดล้อม - โครงการจัดตั้งสำนักวิชาชีพไปรษณีย์และสิ่งแวดล้อม	-	-	-	1	
5.	โครงการจัดตั้งสำนักวิชาชีพไปรษณีย์และสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย - โครงการจัดตั้งสำนักวิชาชีพไปรษณีย์และสิ่งแวดล้อม สำนักงานสัมมนาและสัมมนาทางวิชาชีพฯ ดำเนินการ	-	-	-	1	
6.	สำนักงานสัมมนาและสัมมนาทางวิชาชีพฯ ดำเนินการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ เที่ยวนิตยสารต่างประเทศ - โครงการจัดตั้งสำนักวิชาชีพไปรษณีย์และสิ่งแวดล้อม สำนักงานสัมมนาและสัมมนาทางวิชาชีพฯ	3	3	3	14	
7.	ให้คำแนะนำและสั่งผู้วิเคราะห์และบูรณาการในการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ ได้แก่ การะเบื้องต้นไปรษณีย์และสัมมนาทางวิชาชีพฯ - โครงการจัดตั้งสำนักวิชาชีพไปรษณีย์และสิ่งแวดล้อม สำนักงานสัมมนาและสัมมนาทางวิชาชีพฯ	-	-	-	1	
8.	ให้บริการเชื่อมต่อระบบไปรษณีย์และสัมมนาทางวิชาชีพฯ พร้อมที่ให้คำแนะนำและสัมมนาทางวิชาชีพฯ - โครงการจัดตั้งสำนักวิชาชีพไปรษณีย์และสิ่งแวดล้อม	-	-	-	1	
9.	จัดทำเอกสารสำหรับติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์และงานศุรคหกรรมที่สัมมนาทางวิชาชีพฯ - โครงการจัดตั้งสำนักวิชาชีพไปรษณีย์และสิ่งแวดล้อม	-	-	-	1	
10.	โครงการจัดตั้งสำนักวิชาชีพไปรษณีย์และสิ่งแวดล้อม	-	-	-	1	

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดทำกฎหมายและถือหุ้นในบริษัทที่ไม่ได้เป็นบุคคล 8. จัดการเรื่องความพากเพียรความสูญเสียของบุคคลภายนอกเช่นค่าใช้จ่ายสำหรับการซื้อขายหุ้นที่ไม่ได้มีหุ้นในบุคคล - โครงการปรับโครงสร้างหุ้นส่วนของบุคคลภายนอก 				
9. งานอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำบันทึกข้อมูลที่มีฐาน - จัดทำบัญชีการเงิน/รายเดือนและรายไตรมาส - จัดทำงบประมาณเบ็ดเตล็ดของหุ้นของบุคคลภายนอก - จัดทำรายงาน - ตรวจสอบการโอนเงินจาก สถาบันฯ - จัดประชุมและจัดทำรายงานประจำเดือน - งานการเข้าฟังการประชุมของบุคคลภายนอกที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก สปสช. - งานตรวจสอบเอกสารโครงการ ที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก สปสช. - บรรยายความรู้และประเมินผลโครงการฯ - การเข้าฟังการประชุมของบุคคลภายนอก - จัดทำงบประมาณเบ็ดเตล็ดของหุ้นของบุคคลภายนอก 				
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำงบประมาณเบ็ดเตล็ดของหุ้นของบุคคลภายนอก 	3	1	3	หมายเหตุ

(ลงชื่อ).....
(นายสุรเชษฐ์ พัฒนา)(นายกฤษณะ วิจิตร)
นายกอสก์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่ ๑๔(ลงชื่อ).....
(นายชัยกร ใจนันท์)
ปลัดกองก่อสร้างบริหารส่วนท้องถิ่นที่ ๑๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ
ที่ ชย ๗๒๖๐๑/- วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และประกาศ
กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ สำนักงานที่ ๔ และการแบ่งงานภายในของส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

ตามที่งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจําปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิเป็นไปด้วยความเรียบร้อยแล้ว โดยได้
จัดส่งเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบ และ
ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ได้เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖
กันยายน ๒๕๖๐ และในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงขอประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ สำนักงานที่ ๔ และการแบ่งงานภายในของส่วน
ราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และลงนามในประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวสุพรรณยา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

แผนงบฯ บุคลา

(นางสาวกัทตรา อุยส่าราษฎร์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

– ๖๗๖๐๙๐๐๖๖๖๖ –

(นายอังกูร ใจจนวิริยะกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณยา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายสุรเชษฐ์ ตั้งใจ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

เรื่อง กำหนดโครงการสร้างส่วนราชการ ย่าน้ำหน้าที่ และการแบ่งงานภายใน ของส่วนราชการตาม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙๖, ๑๙๗, ๑๙๘, ๑๙๙ และข้อ ๒๓๐ แห่งประมวล
กฎหมายวิธีพนักงานส่วนที่นาลงหัวด้วยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และโดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการพนักงานส่วนที่นาลงหัวด้วยภูมิ ในประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
และในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงกำหนดโครงการสร้างส่วนราชการ ย่าน้ำ
หน้าที่ และการแบ่งงานภายใน ของส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุรเชษฐ์ ตั้งใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุธรรมชาติ บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในความแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 (แบบท้ายประกาศองค์กรบริหารส่วนตำบลขับไหง ลงวันที่ ๖ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๐)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด อบต.	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและทัสดุ	
๓	กองท่าม	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานปรับปรุงสาธารณูปโภค ๓.๔ งานดูแลรักษา	
๔	กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยและควบคุมขั้นตอนการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณูปโภค ^{๔.๓ งานรักษาความสะอาด}	
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๖	กองสวัสดิการสังคม	๖.๑ งานสวัสดิการและสังคมสังเคราะห์ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๗	กองส่งเสริมการเกษตร	๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	

(นายสุระ ตึงใจ)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลขับไหง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวารรณษา บรรยศรี)
ผู้อำนวยการบุคคลชำนาญการ



ประกาศของค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติราชบูรณะฯ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประจำคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ ข้อ ๑๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลชัยภูมิ ในประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตัวแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุรุษ พัฒนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรเมษา บำรุงศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



จังหวัดเชียงใหม่

1803

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

หน้า

๑๔

ที่ ชย ๐๐๑๗๓.๙๒/ ๒๕๖๘

ที่ว่าการอำเภอเชียงใหม่
ถนนหนทางบัวระเหว-เทเพสินี
ชัยภูมิ ๗๐๑๓๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สังกัดส่วนราชการ หนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชย ๐๐๑๗๓.๙๒/๑๔๗๗๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

ด้วยจังหวัดแจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ใน การประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบรายละเอียด ได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเดชา พัฒนาวาร)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ

และ เผด็จศรีไชยวุฒิ

เรียน นายนายกองการบริหารส่วนตำบลที่ส่งให้

- เนื้อหาอยู่
- เนื้อหาไม่ระบุ
- เนื้อหาไม่ระบุ
- เนื้อหาไม่ระบุ/อุกร้าวในที่สูงทางภูเขาฯ
 - ห้ามนำเข้าสู่ชุมชน
 ก.อบต. ๒.๗๗๗ ลงวันที่ ๑/๖๐
 กรณีเดินทางด้วยทางลัดด้านหลัง

(นายสมเดชา พัฒนาวาร)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ

ส่วนราชการส่วนราชการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘ ที่รัฐบาลออก ๑๔๗๗๓/๑๔๗๗๓

“อ่าเภอเชียงใหม่ มนต์ พุทธาพต์ รายได้ดี”

(นายอัมรุ ใจบุรีวงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ

นาย อัมรุ ใจบุรีวงศ์
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ
 จังหวัดเชียงใหม่

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ



ที่ ชย ๐๐๒๓/๙๔๗๖๓

ที่ บันทึกเมืองชัยใหม่
เลขที่ ๑๕๙๖
วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๐
เวลา..... น.

สำเนาจดหมายที่ออกให้กับนายอานันต์
ศาลาภักดิ์ จังหวัดชัยภูมิ ๔๗๖๐
ถนนบรรษัทฯ หมู่ ๑๖ ตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดชัยภูมิ
วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอานันต์ ใจภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปผลการประชุม ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ หน้า

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ใน การประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการรับทราบงบบุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ พรียะเนตร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารราชการบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๔๔๔๔๔๔๗๖๓

สรุปมติการประชุม

คณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลจังหวัดขัยภูมิ (ก.อ.บ.ต.จ.ข.ห.ว.ด.ข.ภ.ม.)

ອຮັດຫົ່ວ້າ ຂະໜາເກມ ເນື້ອວັນທີ ໂພນ ດິນຍາພນ ໄກສະກົນ ເລືດຕາ ອຸທະກ ນິ-

ณ ห้องประชุมที่สองกรุงเทพฯ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์จังหวัดขอนแก่น

卷之三

จะมีส่วนร่วมที่ เวื่องประดานเจ้าให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการปะชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

จะเป็นบ่าวรษที่ ๓ ไม่มีเรื่องติดตามผลการประชุมจากครัวที่แล้ว

ระบบบันทึกที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๓ รับทราบการแจ้งผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต.ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานแบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านการเงิน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นมา
องค์การบริหารส่วนตำบล ปิงบปริมานณ ๒๕๑๐ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔๖

จะเป็นวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามเอกสารประจำฉบับวาระที่ ๕.๑

๕.๒ เที่นขอกให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานครูรองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเด็กให้ดำรงตำแหน่ง ครู ตามเอกสารประจำบ่าวรษที่ ๕๖

๕.๓ เพื่อขอบคุณรัฐบาลและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามเอกสารประจำภาระที่ ๕.๓.๑ – ๕.๓.๒

๔.๔ เที่ยงข้อมูลให้โอน – วันโอน พนักงานส่วนต้นสุด ทางเอกสารประจำอยู่บารุงที่ ๔๔๑ – ๔๔๒
 ๔.๕ เที่ยงข้อมูลให้รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประจำอื่น และให้พนักงาน

ส่วนตัวกลโ.Invไปที่ห้องด้ำหนังพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือหัวราชการประจำท้องที่
๔๖๗ – ๔๖๙

๔๒. เที่ยงชลบุรีจัดพิธีเจรจาความตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ ตามเอกสารที่ระบุไว้ดังนี้

๕๗๙ เดือนเชوبໃຫ້ຕ່ອດຊູງຢາເຈົ້າພັນກ່າງຈານຂໍ້າງຄວາມກວາຍຕີ້ຈີ ດາມເອກສາງປະກອບວາຮະທີ ๕.๗

๕.๔ เที่ยวบินให้พนักงานจ้างตามภารกิจของ คบด. ออกออกจากราชการ ตามเอกสารประจำหน่วยงานที่ ๕.๔

๕.๔' เพื่อทดสอบแผนอัตราก้าวเดิน ๓ ปี (ไฮดรอ-ไฮดริค) ตามเอกสารประจำกองการที่ ๕.๔.๑ -๕.๔.๙

๕๖๐ เผื่อจะอนุทิ้งตัวตนของบุกร่วมการประยุกต์ประเพลิงและการปฏิรูปราชการของ
ชาติการบริหารส่วนตัวและประจารักษาในที่ราบภาคใต้ ๒๕๒๐ ตามเอกสารประกอบการที่ ๕๖๐

๕.๗๙ เน้นขอร้องไปทางเพศและกรรมการพนักงานส่วนตัวของจังหวัดที่อยู่มิ เว่อ ยกเลิก
ประกาศ ให้ระงับการเดินพิธีราษฎร์ทั่วประเทศชั่วคราว มิ เว่อ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ยกเว้นการคัดเลือกกรณี
นักศึกษาทุนที่ไปต่อ攻ศษาต่างประเทศ ยกเว้นสำนักงานพัฒนาคนจ้าวที่ได้รับอนุญาตให้ในสถานที่ต่างประเทศและแต่งตั้งเป็น
พัฒนาคนต่างด้วยตัวเอง ไม่ต้องห้าม

๕๙๔ จอมพลท่านก็ทรงทราบว่าการบุกเบิกและการพัฒนาการค้ามีน้ำหนักมากที่สุด

กิจกรรมที่ 3 ความรู้ (กิจ)

บัญชีรายรับและรายจ่ายของบริการด้านสุขภาพและการพัฒนาชุมชนที่มีผลต่อสุขภาพของบุคคลในชุมชน

หนังสือชุดพัฒนาศักยภาพเด็กไทย พลิกโฉมเด็กไทย พัฒนาเด็กไทย ครั้งที่ 9/2560 วันที่ 26 กันยายน 2560

รายงานการประชุมฯ 5.9.1

ที่	ชื่อ	จำนวนเงิน 3 ล้านบาท			จำนวนเงิน 7 ล้านบาท			จำนวนเงิน 11 ล้านบาท			จำนวนเงิน 15 ล้านบาท			จำนวนเงิน 19 ล้านบาท			จำนวนเงิน 23 ล้านบาท			จำนวนเงิน 27 ล้านบาท			จำนวนเงิน 31 ล้านบาท									
		จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวนเงินที่ต้องชำระ	จำนวนเงินคงเหลือ	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวนเงินที่ต้องชำระ	จำนวนเงินคงเหลือ	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวนเงินที่ต้องชำระ	จำนวนเงินคงเหลือ	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวนเงินที่ต้องชำระ	จำนวนเงินคงเหลือ	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวนเงินที่ต้องชำระ	จำนวนเงินคงเหลือ	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวนเงินที่ต้องชำระ	จำนวนเงินคงเหลือ	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวนเงินที่ต้องชำระ	จำนวนเงินคงเหลือ	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวนเงินที่ต้องชำระ	จำนวนเงินคงเหลือ							
13.6	เจษฎา	42	42	0	37	1	16	10	10	0	70	42	0	42	17	0	53.871,500	0	0	52,364,200	0	0	0	0	0	0	0					
13.7	เจษฎา	25	25	0	15	-	15	8	1	0	22	1	0	23	49	29	05	26,60	6,799,476	28,45	22,565,000	0	0	0	0	0	0	0				
13.8	เจษฎา	39	39	0	16	-	15	9	1	0	5	35	0	35	5	0	39	26,57	26,37	25,76	9,70,434	25,00	35,600,000	0	0	0	0	0	0	0		
13.9	เจษฎา	35	35	0	16	3	13	14	1	15	5	0	5	31	3	1	35	21,62	21,30	20,95	10,049,355	28,71	36,200,000	0	0	0	0	0	0	0		
13.10	เจษฎา	35	35	0	16	3	13	11	3	0	5	31	3	1	35	21,62	21,30	20,95	10,049,355	28,71	36,200,000	0	0	0	0	0	0	0				
13.11	เจษฎา	35	35	0	16	3	13	11	3	0	5	31	3	1	35	21,62	21,30	20,95	10,049,355	28,71	36,200,000	0	0	0	0	0	0	0				
13.12	เจษฎา	40	40	0	17	-	17	19	4	-	4	39	1	40	25,18	29,81	26,61	9,791,246	26,51	36,700,000	0	0	0	0	0	0	0					
13.13	เจษฎา	40	40	0	17	-	17	19	4	-	4	39	1	40	25,18	29,81	26,61	9,791,246	26,51	36,700,000	0	0	0	0	0	0	0					
13.14	เจษฎา	76	76	0	31	1	30	19	1	0	20	69	4	1	76	15,59	19,20	18,82	13,258,969	19,47	65,642,420	0	0	0	0	0	0	0				
13.15	เจษฎา	50	50	0	14	2	16	1	20	2	22	11	0	11	46	4	-	30	20,33	20,04	19,75	12,981,710	25,71	48,127,220	0	0	0	0	0	0	0	
13.16	เจษฎา	69	69	0	12	11	3	26	1	19	6	5	30	12	32	30	17	8	69	19,47	19,09	18,72	11,081,075	15,68	77,769,500	0	0	0	0	0	0	0
13.17	เจษฎา	65	65	0	13	3	16	3	30	16	30	15	4	16	62	3	0	65	14,52	14,28	14,01	12,006,765	17,92	66,800,000	0	0	0	0	0	0	0	
13.18	เจษฎา	60	60	0	14	5	21	1	16	1	4	19	17	2	19	46	8	6	60	15,29	16,09	15,89	16,657,782	23,32	68,341,170	0	0	0	0	0	0	0
13.19	เจษฎา	77	77	0	18	-	18	19	1	0	45	19	1	19	77	7	3	0	77	21,52	21,07	16,785,000	25,62	65,910,000	0	0	0	0	0	0	0	

ລາຍການ	ການຄ່າທຳມະນຸດ																							
	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ	ເລກທີ
1. ດັວກທຳມະນຸດ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
2. ແອດທຳມະນຸດ	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
3. ດັວກທຳມະນຸດ	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
4. ແອດທຳມະນຸດ	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
5. ດັວກທຳມະນຸດ	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
6. ແອດທຳມະນຸດ	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144
7. ດັວກທຳມະນຸດ	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168
8. ແອດທຳມະນຸດ	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192
9. ດັວກທຳມະນຸດ	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216
10. ແອດທຳມະນຸດ	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240
11. ດັວກທຳມະນຸດ	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264
12. ແອດທຳມະນຸດ	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288
13. ດັວກທຳມະນຸດ	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312
14. ແອດທຳມະນຸດ	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336
15. ດັວກທຳມະນຸດ	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360
16. ແອດທຳມະນຸດ	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384
17. ດັວກທຳມະນຸດ	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408
18. ແອດທຳມະນຸດ	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432
19. ດັວກທຳມະນຸດ	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456
20. ແອດທຳມະນຸດ	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480
21. ດັວກທຳມະນຸດ	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504
22. ແອດທຳມະນຸດ	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528
23. ດັວກທຳມະນຸດ	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552
24. ແອດທຳມະນຸດ	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576

卷之三

卷之三



ଶ୍ରୀ ଚନ୍ଦ୍ର ପାତ୍ର / ମୁଦ୍ରଣ

ฉบับรับไฟฟ้า
เลขที่รับ 2108 /
วันที่ 24 七月 2560

ที่มา: กองทุนอิรักกาลีบ
ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

๑๗๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่)

เรียน นายนักศึกษาบริหารส่วนตำบลลูกหมื่ง

ສຶກທີ່ສ່ວນມາດ້ວຍ ທັນເລືອງຈັງຫວັດຫຍກມີ ທີ່ ຂະຍ ۰۰۱៩۳.២/១៧៩៤០ ລົງວັນທີ ៣ ພຸດສະພາກຍິນ ໂກງວ

ด้วยจังหวัดแขวงฯ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ สามารถตราสัญลักษณ์เชียคได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org รายละเอียดปรากฏตามดังนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายอังกฤษ ใจจนวิริยะงค์
เลือดองค์การบริหารส่วนตัวบกชบป.

(นายสันติฯ ชัยภูมิ)
ปลัดอุปนายก รัฐมนตรีว่าการแผนฯ
และปลัดกระทรวงฯ

Mārīyāgo

(ນາງពិនិត្យនៃ ផ្លូវការ)

સ્વરૂપાનંદ (૧)

24 W.S. 2560

(បារម្យសរុប ពីរកំពង)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอีสาน

นายกอธิการบัจ្រាស៊ុនធានក្រុងក្រាម

“ຂໍ້ມູນອັນໄຫວ່ ດັນຕີ ພະກາພົດ ຮາຍໄຕຕີ”

Dafforn



ที่ ชย ๐๐๒๓.๔/๑๙๘๔๐

พิจารณาการขอรับใบอนุญาตฯ
เลขที่รับ.....
วันที่ ๑๓ ๒๐๖๐

สำเนา	สำเนาที่ได้รับเอกสารซึ่งมีอยู่
ค่าใช้จ่ายที่ได้รับ	๑๐๖
จำนวนเงินทั้งหมด	๑๙๘๔๐

๗) พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งนัดการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอ้าเกอทุกอ้าเกอ

สืบที่ส่งมาด้วย สรุปนัด ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ทุค

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสรุปนัดคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมงคล อเดหน)

รองผู้อำนวยการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐๔๔-๔๗๓๗๐๔๘

สรุปผลการประเมิน

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ หาดใหญ่ จ.สงขลา เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมทุ่งดอกกระเจียว ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องปีงบประมาณแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประเมินครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประเมินครั้งที่แล้ว (-ไม่มี-)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบการซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์/พัฒนาศึกษา) ดังที่ต้องการประกอบของส่วนท้องถิ่น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบการซักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ครูผู้สอนและครู ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๒

๔.๓ รับทราบการยกเลิกมาตรฐานการซักซ้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการชั่วคราวของจังหวัดพะรี ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๓

๔.๔ รับทราบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล กรณีปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๔

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เทืนชอกใบปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๓

๕.๒ เทืนชอกใบปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๒.๑ – ๔.๒.๒

๕.๓ เทืนชอกใบโอน – รับโอน พนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๓.๑ – ๔.๓.๓

๕.๔ เทืนชอกใบไว้ใจพนักงานส่วนท้องถิ่น อื่นหรือข้าราชการประจำอื่น และให้พนักงานส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประจำอื่น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๔.๑ – ๔.๔.๒

๕.๕ เทืนชอกใบให้เข้าพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๕

๕.๖ เทืนชอกใบให้พนักงานส่วนตำบลถอดออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๖

๕.๗ เทืนชอกใบให้เข้าพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประจำอื่น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๗.๑

๕.๘ เทืนชอกใบให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๘

๕.๙ เทืนชอกใบให้พนักงานจ้างตามภารกิจของ อบต. ถอดออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๙

๕.๑๐ เท่านอกจากภารกิจของพนักงานจ้างตามภารกิจของ อบต. ถอดออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑๐

๕.๑๑ เท่านอกจากภารกิจของพนักงานจ้างตามภารกิจของ อบต. ถอดออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑๑

/๔๑๑ เทืนชอกใบขอรับทราบการประเมิน

๕.๑๑ เที่นขอกการขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๑

๕.๑๒ ขอความเห็นขอกพิจารณารายงานผลการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาการ
ดำเนินการทางวินัยฯ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

๕.๑๓ การโอนเข้าราชกิจเรียนพนักงานส่วนห้องดินในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

๕.๑๔ ขอความเห็นขอกพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย
การให้ออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบล

๕.๑๕ ขอความเห็นขอกพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาการอุทธรณ์และร้องทุกข์
ของพนักงานส่วนตำบล

○ รองนายบัวระที่ ๒ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)



บัญชีรายรับและเบิกจ่ายประจำเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวนหนึ่งพันหกสิบบาทถ้วน

บันทึกการขาย 1 พฤศจิกายน 2560

MATERIALS 5.10

ที่	บัญชี	ที่ดินและทรัพย์สินที่ออกให้ก้ามพูนเพื่อใช้		ภาระค่าใช้จ่าย 11,35		ภาระค่าน้ำ		ห้ามนำเข้า		ผู้รับ
		ที่ดิน (ล.ตร.)	สิ่งปลูกสร้าง (ล.ตร.)	รักษา ^(%)	รักษา ^(%)	รากช่างห้องซึ่งเป็น ^(%)	รากช่างห้องซึ่งเป็น ^(%)	รากช่างห้องซึ่งเป็น ^(%)	รากช่างห้องซึ่งเป็น ^(%)	
1. เนื้อที่ดิน	244 ไร่ 7 งาน	1 ไร่	61 ล.ตร.	30.34	29.77	29.22	8,087,988	31.24	เจ้าของที่ดิน	เจ้าของที่ดิน
2. ที่ดิน	ขาย ภูมิพล (บุญเรือง) 10-3-01-4805-001	1 ไร่	61 ล.ตร.	15.06	15.23	15.00	11,137,810	16.62	-เจ้าของที่ดิน	เจ้าของที่ดิน
3. ที่ดิน	1 ไร่ กันดาลฯ (บุญเรือง) 10-3-11-3801-001	1 ไร่	61 ล.ตร.	21.75	21.41	21.05	8,228,140	19.83	-เจ้าของที่ดิน	เจ้าของที่ดิน
4. ที่ดิน	2.58 ไร่ ต.หัวไทรใต้ 4.29 ไร่ ต.หนองเสือก 5. ที่ดินรัฐวิสาหกิจ (วราป)	1 ไร่	61 ล.ตร.				41,500,000		-เจ้าของที่ดิน	เจ้าของที่ดิน
5. ที่ดิน	3.58 ไร่ ต.หัวไทรใต้ 2 ไร่ ต.หนองเสือก	1 ไร่	61 ล.ตร.				-เจ้าของที่ดิน		-เจ้าของที่ดิน	เจ้าของที่ดิน
6. ที่ดิน	1. หน้ารัชการกรุงเทพฯ/บก. 10-3-01-3601-001 2. ภูมิพลฯ (บุญเรือง) 10-3-01-4101-004	1 ไร่	61 ล.ตร.	20.74	20.49	20.24	11,281,899	19.61	-เจ้าของที่ดิน	เจ้าของที่ดิน

ที่	ชื่อ	ค่าดำเนินการที่ยังคงดำเนินการ	การดำเนินการที่ริบสัญญา						จำนวนเงิน	ค่าตอบแทน	ผลประโยชน์	ผลประโยชน์ที่ได้รับ	
			จำนวน	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)					
47	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	4,747,500	ล้านบาท	4,747,500	100%	61	61	63	2561	(%)	4,747,500	จัดซื้อที่ดินที่มี ให้เช่าเพื่อขาย ให้เช่า
48	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	7,500,000	ล้านบาท	7,500,000	100%	2,000	61	61	2,000	(%)	7,500,000	ให้เช่าเพื่อขาย ให้เช่า
49	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	10,300,000	ล้านบาท	10,300,000	100%	1,322	61	27.56	27.17	26.77	8,014,100	จัดซื้อที่ดินที่มี 128 ไร่ 3 งาน 84 วา ให้เช่าเพื่อขาย ให้เช่า
50	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	10-3-01-3405-001							30,898,000		30,898,000	หักผิดหักบัญชีราย
51	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	10-3-04-4204-001										หักผิดหักบัญชีราย
52	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	10-3-08-3803-001										หักผิดหักบัญชีราย
53	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	3 ค่ายงานที่ริบสัญญา										หักผิดหักบัญชีราย
54	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	4,456,700,000	ล้านบาท	4,456,700,000	100%	1,300	61	61	1,300	(%)	4,456,700,000	จัดซื้อที่ดินที่มี 81 ไร่ 80 วา ให้เช่าเพื่อขาย ให้เช่า
55	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	5 ค่ายงานที่ริบสัญญา										หักผิดหักบัญชีราย
56	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	10-3-06-4601-001										หักผิดหักบัญชีราย
57	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	10-3-01-3102-001										หักผิดหักบัญชีราย
58	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	1.พัฒนาศูนย์กลางบริการฯ										หักผิดหักบัญชีราย
59	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	2.พัฒนาศูนย์กลางบริการฯ										หักผิดหักบัญชีราย
60	ก้าวเดิน	ค่าบำรุงรักษาภายนอก (คงเหลือ)	3.พัฒนาศูนย์กลางบริการฯ										หักผิดหักบัญชีราย