

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี
อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



โทร. ๐๔๒-๒๑๙๙๕๖

๐๘๔-๓๙๒ ๙๒๙๐

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๒

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามัคคี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีมีการวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลสามัคคี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครอบคลุมและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จำเป็นต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์ ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในการเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง

ที่มากเดินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ๘. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑. การใช้ประโยชน์ที่ดิน	- สภาพการใช้ประโยชน์ที่ดินไม่เต็มศักยภาพ เนื่องจากที่ดินบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนา	- มีการจัดสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เหมาะสม และเพียงพอในพื้นที่ สามารถพัฒนาพื้นที่ให้มีความเจริญและสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ
๒. สภาพภูมิทัศน์เมือง	สภาพภูมิทัศน์เมืองบางส่วนไม่เป็นระเบียบ เกิดอุบัติเหตุ เป็นแหล่งมั่วสุม และเกิดการก่อเหตุความไม่สงบ	ปรับปรุงพื้นที่เสี่ยงและจัดระเบียบเมืองให้เรียบร้อยเพื่อให้การดูแลและรักษาความปลอดภัยทำได้สะดวก และรวดเร็ว รวมทั้งปรับภูมิทัศน์ โดยรอบของเมือง เพิ่มพื้นที่สีเขียวและเพิ่มความสวยงามให้แก่เมือง
๓. ไฟฟ้าแสงสว่าง	- ไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่	- ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมและเพิ่มกำลังไฟเพื่อลดปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. น้ำประปา	- การให้บริการน้ำประปายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และน้ำประปาไหลช้าในช่วงโมงเร่งด่วน	- พัฒนาระบบการให้บริการน้ำให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพน้ำประปาให้เป็นน้ำประปาดื่มได้
๕. ระบบระบายน้ำ	- ระบบระบายน้ำไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในฤดูฝน เกิดปัญหาน้ำท่วมขังบริเวณพื้นที่ลุ่มซึ่งเป็นจุดรองรับน้ำ	- ปรับปรุงระบบระบายน้ำ และสร้างระบบการจัดการน้ำที่ดี เพื่อเตรียมรับมือสภาพอากาศที่มีความแปรปรวน และสร้างการมีส่วนร่วมในการช่วยกันดูแลระบบระบายน้ำของคนในชุมชน
๖. การแพร่ระบาดของโรค	- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค ทำให้เกิดการระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก	การเกิดโรคระบาดลดลง ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการควบคุมแพร่ระบาดของโรคเพิ่มขึ้น

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๗. ขยะมูลฝอย	ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	- จัดระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ ทั้งขยะธรรมดาและขยะติดเชื้อ สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ และส่งเสริมให้มีการคัดแยก ขยะรวมถึงส่งเสริมให้มีการลดปริมาณการใช้ถุงพลาสติก เพื่อรักษาสภาพแวดล้อม
๘. มลภาวะ	เกิดมลภาวะต่างๆ เช่น น้ำเสีย คิว้นพิษ และกลิ่นเหม็น	- จัดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ มีการควบคุมและประเมินค่า BOD และเสริมสร้างมาตรการในการดูแลการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ การจัดทำบ่อดักไขมันและการเก็บขนขยะให้เป็นประจำเพื่อลดการตกค้างสร้างมลพิษ ทางกลิ่น นอกจากนี้ ได้รณรงค์ให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
๙. เศรษฐกิจตกต่ำ	ประชาชนมีการจับจ่ายใช้สอยน้อย มีภาระหนี้สิน รายได้ไม่พอกับรายจ่ายและนักศึกษาจบใหม่ไม่มีงานทำ	- ส่งเสริมให้มีการวางแผนการประกอบอาชีพและแผนการใช้จ่ายเงิน จัดกิจกรรมกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อให้การค้าการลงทุนฟื้นตัว ส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ - พัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการรวมกลุ่มโดยการให้ความรู้ การบริหารจัดการและการจัดหาตลาด เพื่อรองรับผลิตภัณฑ์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และ

สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ การพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการองค์กร

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

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

๕.๓ การพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอด
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๖) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๗) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๘) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๙) คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๑๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๑๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี วิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริการ
๖. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลสามัคคีมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริการสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริการสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการสังคมพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการสังคมพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการใน แต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ชื่อสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
รองปลัด อบต. ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย (ทษ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ (ทษ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักการภารโรง (ทป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทป.)	๒	๓	๓	๓	+๑-	-	-	ครองตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ (ทป.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)								
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	--	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	ครองตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทษ.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทษ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทป.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ครองตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๗	๖๓	๖๓	๖๓	+๖	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) เงินค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครองให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

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

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยะฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราร้อยละไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

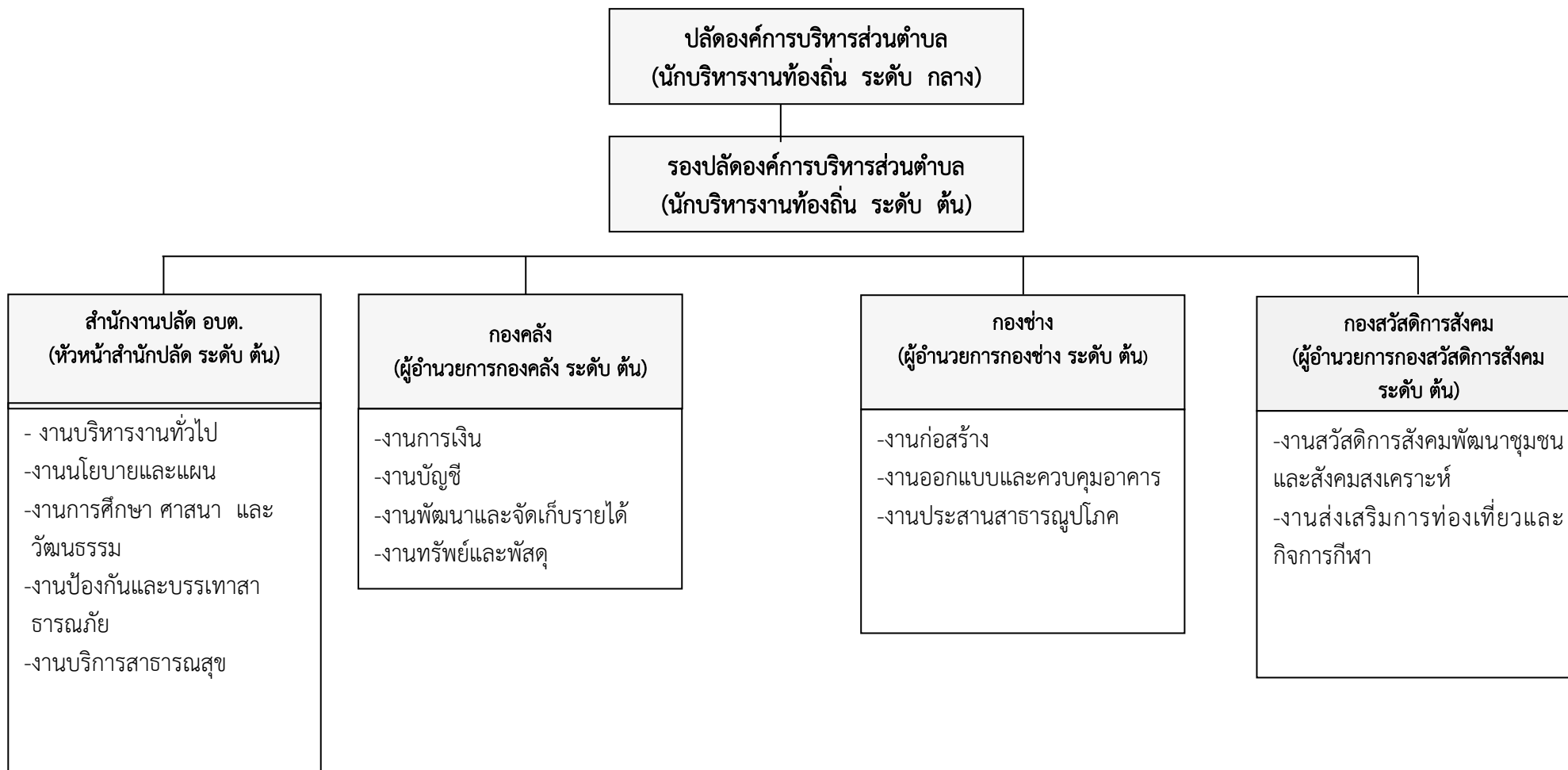
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เพิ่ม/ลด (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	(๑๒,๙๗๐)
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทป.)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๙,๕๒๐	๓๒๗,๗๖๐	๓๓๕,๙๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	(๑๑,๔๗๐)
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทช.)		๑	๑	๑๓๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๘๐	๑๔๘,๘๘๐	(๑๑,๐๑๐)
๓๕	คนงานทั่วไป (ทป.)		๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม																		
๓๖	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิศา)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๕,๗๒๐	๔๑๘,๑๖๐	๔๓๑,๕๒๐	(๓๒,๔๕๐)
๓๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๔,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๐,๙๖๐	(๑๑,๑๗๐)
๓๙	คนงานทั่วไป (ทป.)		๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)																		
๔๐	ครู		๕	๕	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

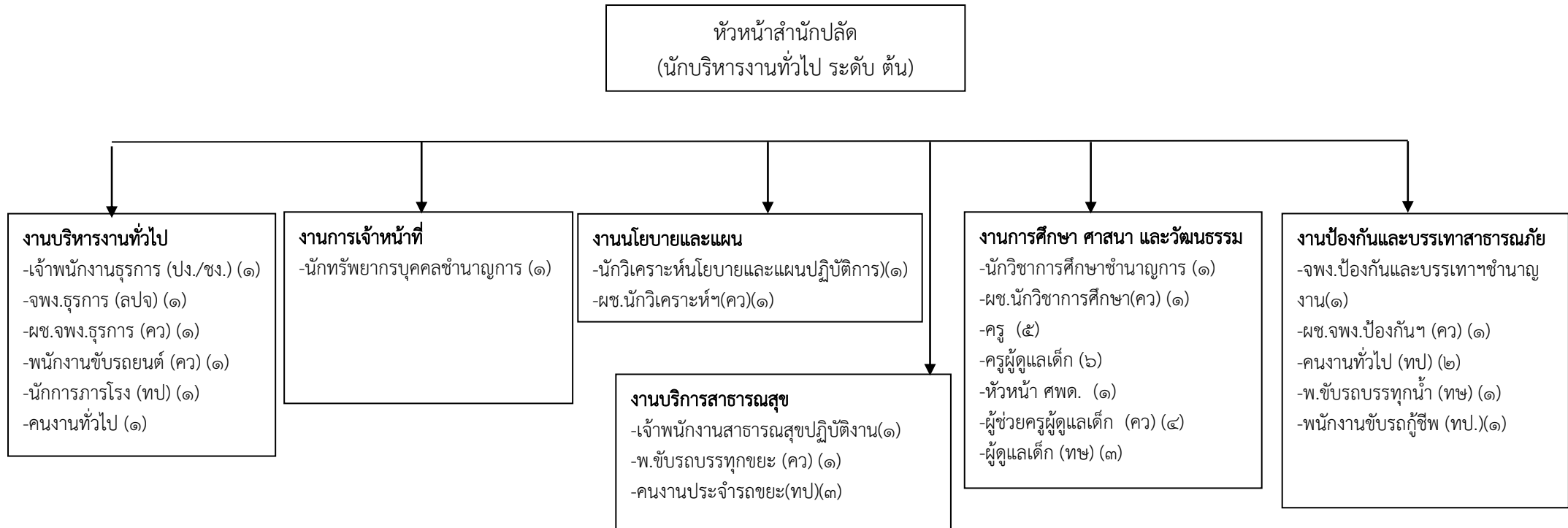
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เพิ่ม/ลด (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก		๖	-	-	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)จ่ายจากเงินอุดหนุน รอกกรมจัดสรร
๔๒	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๑๔๙,๑๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๔๐๐	๒๑,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๘๙,๒๔๐	๒๑๐,๔๘๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน+ ท้องถิ่นสมทบ
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทช.)		๓	๓	๑๒๖,๓๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๘,๘๔๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๘๕,๐๔๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน+ ท้องถิ่นสมทบ
(๕)	รวม		๖๓	๔๘	๘,๒๙๔,๘๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๓	๖๓	๖๓	+๖	๐	๐	๑,๐๕๙,๔๘๐	๓๒๘,๙๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๙,๗๓๒,๓๖๐	๑๐,๐๖๑,๒๘๐	๑๐,๓๙๗,๖๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๕๙,๘๕๔	๑,๕๐๙,๑๙๒	๑,๕๕๙,๖๔๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๑๙๒,๒๑๔	๑๑,๕๗๐,๔๗๒	๑๑,๙๕๗,๒๘๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๙๓	๓๒.๖๙	๓๓.๔๔	
งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เท่ากับ ๓๔,๗๐๑,๐๕๐ ที่ใช้นำมาเป็นฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ (องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดประมาณการเพิ่มขึ้นในร้อยละ ๑)																			
งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔		๓๕,๐๔๘,๐๖๑																	
งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕		๓๕,๓๙๘,๕๔๒																	
งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖		๓๕,๗๕๒,๕๒๗																	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลังโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



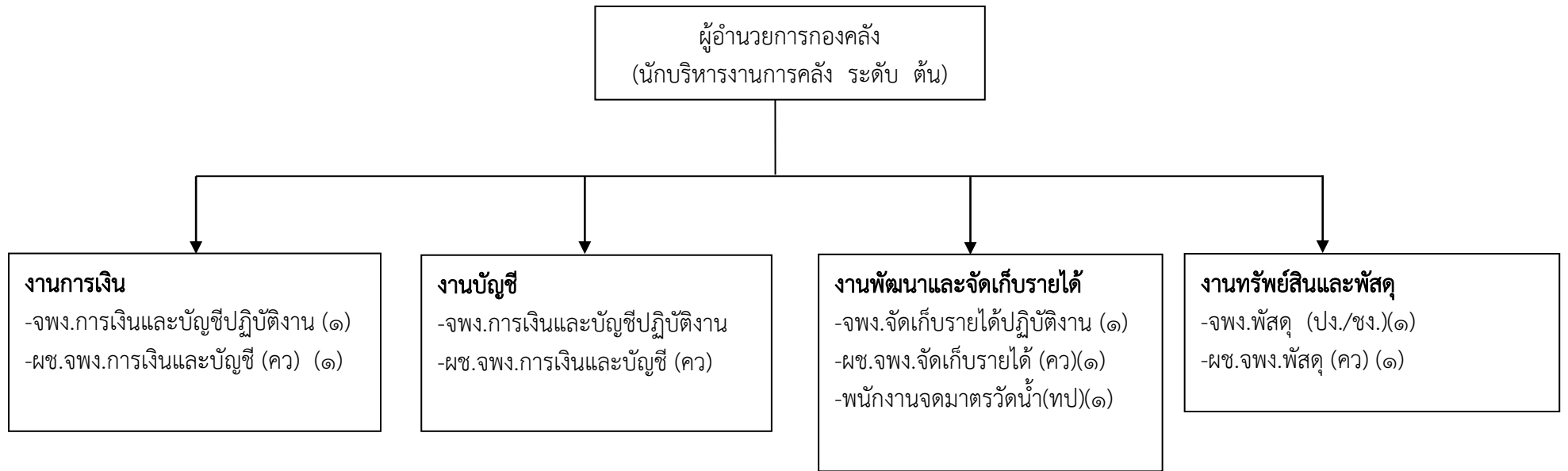
กรอบอัตราโครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู/ครูมดต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑		
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	๑	-	-	๕	๑	๑๘

(ระบุเฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง)

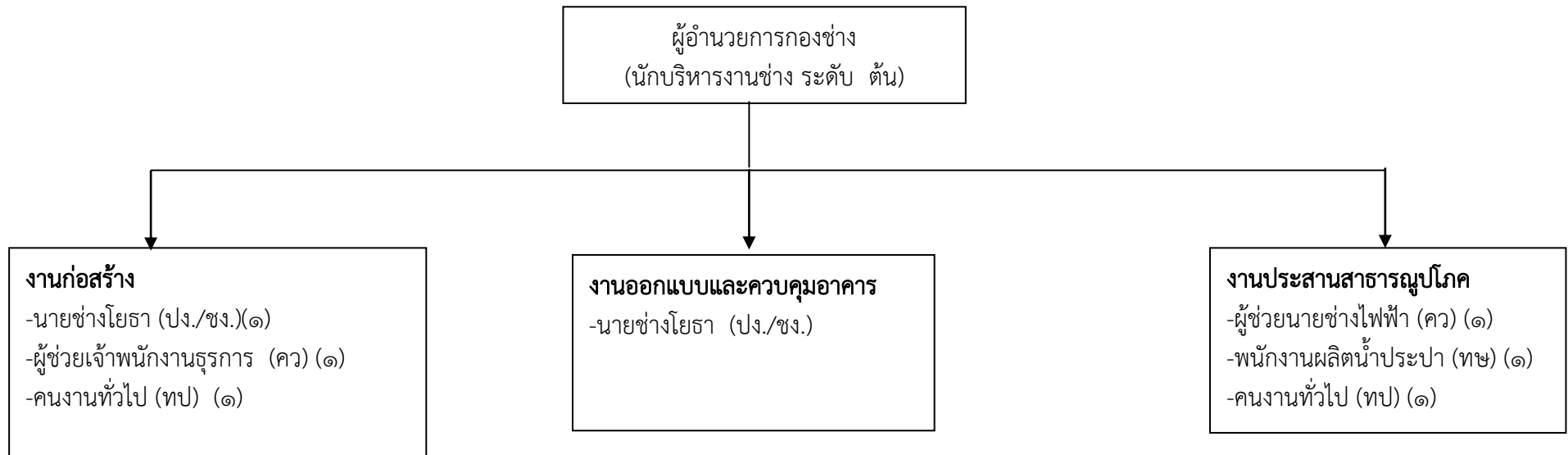
กรอบอัตราโครงสร้างกองคลัง



ระดับ ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๔

(ระบุเฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง)

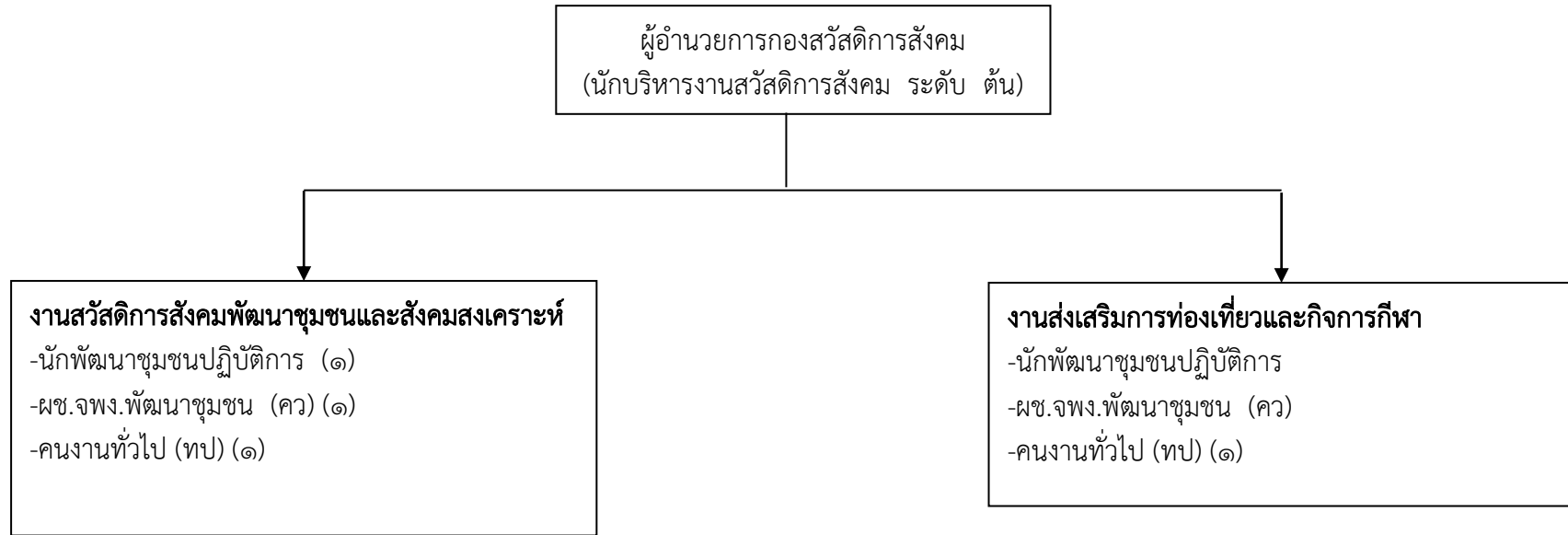
กรอบอัตราโครงสร้างกองช่าง



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔

(ระบุเฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง)

กรอบอัตราโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

(ระบุเฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง)

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.สามัคคี อ.น้ำโสม จ.อุดรธานี
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ/ค่าตอบแทน	
๑	นายเฉลา แก้วศิริวรรณ	ศศบ. (รัฐศาสตร์)	๗๓ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๓๘,๒๘๐
๒	นางสาวชไมพร สุขเกษม	ร.ม.	๗๓ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	นายอุดมโชติ ศรีสุนทร	ศษ.ม.บริหารการศึกษา	๗๓ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๔	น.ส.สุพัตรา สุขเกษม	ศศบ. (บริหารรัฐกิจ)	๗๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาววารณี จิตตะยโสธร	ร.บ. (การปกครอง)	๗๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๗๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๖	น.ส.หทัยกาญจน์ สมัครการ	ค.บ. (ภาษาไทย)	๗๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๓ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗	นางสาวลลิตา นาคอก	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)	๗๕ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๕ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๘	นางสาวณัชชาพันธ์ เอนเกษร	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๗๗ ๓ ๐๑ ๔๖๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๗๗ ๓ ๐๑ ๔๖๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๙	จำลิบเอกจิตติพงษ์ นาชิน	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	๗๓ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๗๓ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๐,๗๘๐X๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๑๐	นางปัทมา ดวงศรี	ปวส.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๑๑	นายวีระวัฒน์ นันทจันทร์	ค.บ.(สังคมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นางสาวสุธาสนี สุขใจ	บช.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๗,๖๘๐ (๑๕,๖๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๗,๖๘๐ (ว่าง)
๑๓	นางสาวศศิวิมล ชาวตร	ศศ.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕	นายอภิชาติ วงษ์หนองแล้ง	ร.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๐,๙๒๐	-	-	๑๖๐,๙๒๐

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.สามัคคี อ.น้ำโสม จ.อุดรธานี
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ/ค่าตอบแทน	
									๑๓,๔๑๐X๑๒)			
๑๖	นายสัญญา จันทร์สว่าง	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐X๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๑๗	นายคมสันต์ ทับละคร	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๓๙,๓๒๐ (๑๑,๖๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๙,๓๒๐
๑๘	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	นายศรีนวล ผิวสว่าง	-	-	นักรการภารโรง	-	-	นักรการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายธนาวุฒิ ศรีแสงจันทร์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายพยอง กำเนิดกาลิม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๓	นายอัมพร สรวงศิริ	ป.4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสมศักดิ์ อุบลบาน	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายเก่งกานต์ เฟงพิศ	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวจิราพร โคตรเพชร	คบ.(การประถมศึกษา)	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๒๔๕	ครู	-	-	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	นางสาววิยะดาจันทร์สว่าง	ค.บ.(ปฐมวัย)	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๒๔๖	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	นางระเบียบ โคตรเพชร	ค.บ.(ปฐมวัย)	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๒๔๗	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางสาวอรุณทิพย์ บริบูรณ์มังษา	ค.บ.(ปฐมวัย)	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๒๔๘	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	นางสาวธิดาลักษณ์ คัมหมู่	ค.บ.(ปฐมวัย)	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๒๔๙	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างเงินอุดหนุน
๓๒	นางสาวนาถลัดดา วารีศรี	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๕๓,๑๖๐ (๔,๔๓๐X๑๒)	-	-	๕๓,๑๖๐ อปท.สมทบ

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.สามัคคี อ.น้ำโสม จ.อุดรธานี
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ/ ค่าตอบแทน	
๓๓	นางสาวนิศยา มหิวรรณ	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๕๐,๖๔๐ (๔,๒๒๐x๑๒)	-	-	๕๐,๖๔๐ อปท.สมทบ
๓๔	นางสาวเด่นเดือน พร้อมเสี่ยเที่ยง	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๔๕,๓๖๐ (๓,๗๘๐x๑๒)	-	-	๔๕,๓๖๐ อปท.สมทบ
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม จ่ายจากงบอปท.
๓๖	นางอรทัย บริบูรณ์มั่งงา	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๗,๘๐๐ (๓,๑๕๐x๑๒)	-	-	๓๗,๘๐๐ อปท.สมทบ
๓๗	นางกุหลาบ ลุนระวงษ์	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๓,๔๔๐ (๓,๖๒๐x๑๒)	-	-	๔๓,๔๔๐ อปท.สมทบ
๓๘	นางสาวณัฐวรรณ มณีชม	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๕,๑๒๐ (๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๔๕,๑๒๐ อปท.สมทบ
๓๙	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่างรอกรมจัดสรร
๔๐	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๑	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๒	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๓	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๔	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.สามัคคี อ.น้ำโสม จ.อุดรธานี

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ/ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวธณกร ไชยสอน	ป.โท (การจัดการทั่วไป)	๗๓ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๒	นางสาวอุบลรัตน์ สิงห์คุณ	บช.บ.	๗๓ ๗ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๗๓ ๗ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐ (ว่าง)
๓	-	-	๗๓ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๓ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
๔	นางปนัดดา จิตตะพันธ์	ปวส.(การตลาด)	๗๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๗๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๕	นางสาวสุธาสิณี แสนโพธิ์	บช.บ.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๖	นางนิตยา ช้องนอก	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๗	นางสาวพนีย์ ดวงมาลา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๘	นายเอกพล มุลทา	ค.บ.(พลศึกษา)	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.สามัคคี อ.น้ำโสม จ.อุดรธานี

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ/ค่าตอบแทน	
๑	นายรัชชัย เสวตวงศ์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๗๓ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-๒๖๓,๖๔๐
๒	-	-	๗๓ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
๓	นายปพน ปราบคนชัย	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๔	นางสาวรสสุคนธ์ จันทร์นามวงศ์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๖๔๐
๕	นายบุญเต็ม สายสี	ม.3	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๒,๑๒๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๑๒๐
๖	นายรัฐตินนทชา โชคลา	ปวส.(เกษตรศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.สามัคคี อ.น้ำโสม จ.อุดรธานี
กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มฯ/ ค่าตอบแทน	
๑	นายสิทธิกร ทาระชัย	รป.ม.	๗๓ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	นางทองพูล หาญเสนา	บช.บ.	๗๓ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๓ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๓	นางสาวสุพัตรา โคตรเพชร	ศป.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๓๔,๐๔๐ (๑๑,๑๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๔,๐๔๐
๔	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยและโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมสถานการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานทันสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี

องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ที่ อต ๘๒๔๐๑/๓๗๒

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี
ตำบลสามัคคี อำเภอน้ำโสม อต ๔๑๒๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน กำนันตำบลสามัคคี/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตตำบลสามัคคี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ ชุด
๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังกำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีจึงขอประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามแผนอัตรากำลังที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อประชาสัมพันธ์

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญธรรม บริบูรณ์มังษา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๔๒๒๑ ๙๙๕๖ หรือ ๐ ๘๔๓๙ ๒๙๒๙ ๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายบุญธรรม บริบูรณ์มังษา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบล

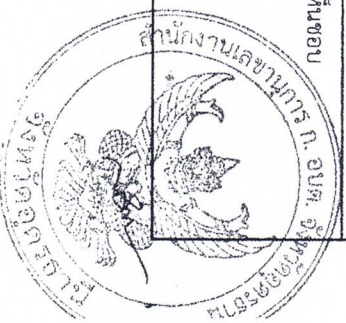
ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓

ประกอบกิจการพิจารณา ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

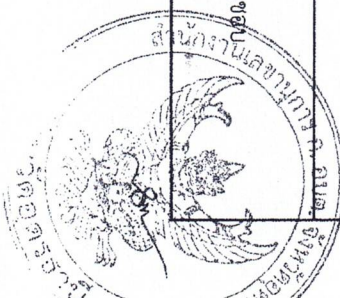
ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายตามบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี		
๑	อบต.บ้านเชียง อ.หนองหาน	ร้อยละ ๓๑.๕๕	-	คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ		
๒	อบต.โพนงาม อ.หนองหาน	ร้อยละ ๒๗.๑๑	กองคลัง	๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ	
				กองช่าง	๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๕	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
				กองการศึกษาฯ	๓. พนักงานขับรถยนต์ (รถประจำไฟฟ้า) (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
				กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ ครูผู้ช่วย)	ขอยุบเลิก ๒ อัตรา	๒๕๖๔	ไม่เห็นชอบ
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ	
			กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ		



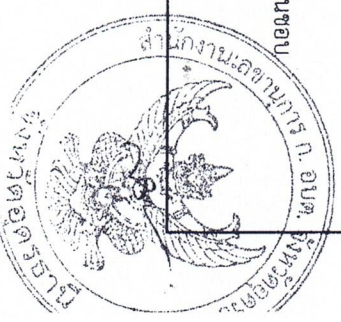
ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
				ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)		
๓	อบต.ตาลเตี้ยน อ.กุศจับ	ร้อยละ ๓๒.๒๒	กองคลัง 1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) กองช่าง 2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) 3. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) สำนักปลัด ๔. คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
				ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
				ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
				ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
				ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
๔	อบต.โนนทอง อ.บ้านผือ	ร้อยละ ๒๐.๐๑	กรออบต.รากลึงเดิมที่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	คงกรออบต.รากลึงเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ
				เห็นชอบ		
๕	อบต.นาขา อ.เมืองอุดรธานี	ร้อยละ ๒๘.๙๐	-	คงกรออบต.รากลึงเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ
				เห็นชอบ		
๖	อบต.บ้านชัย อ.บ้านดุง	ร้อยละ ๒๒.๖๓	-	คงกรออบต.รากลึงเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ
				เห็นชอบ		



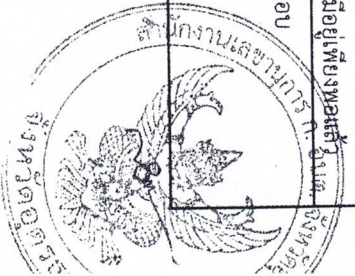
ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ศักดิ์โอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๗	อบต. โสภะเข็ญ อ.น้ำโสม	ร้อยละ ๒๔.๙๑	-	คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ
๘	อบต. ภูตสระ อ.เมืองอุดรธานี	ร้อยละ ๓๑.๔๙	-	คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ
๙	อบต. นาทราย อ.พิบูลย์รักษ์	ร้อยละ ๓๐.๒๔	-	คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ
๑๐	อบต. คงเย็น อ.บ้านดุง	ร้อยละ ๒๗.๗๖	สำนักปลัด ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ ๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ ๓. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) กองคลัง ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ ๕. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) กองช่าง ๖. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ



ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
			๗. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๕	เห็นชอบ
			กองการศึกษา	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๕	เห็นชอบ
			๘. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๕	เห็นชอบ
			กรอบอัตราค่าจ้างเดิมที่ไม่มีรายการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒๕๖๕-๒๕๖๖		เห็นชอบ
๑๑	อบต. โคกกลาง อ.โนนสะอาด	ร้อยละ ๒๕.๙๒	-	คงกรอบอัตราค่าจ้างเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ
๑๒	อบต.จำปามิ่ง อ.บ้านผือ	ร้อยละ ๒๒.๒๓	-	คงกรอบอัตราค่าจ้างเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ
๑๓	อบต.หนองกุงเทียม อ.วังสามหมอ	ร้อยละ ๓๐.๖๖	-	คงกรอบอัตราค่าจ้างเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๕-๒๕๖๖	เห็นชอบ
๑๔	อบต.ข้าวสาร อ.บ้านผือ	ร้อยละ ๓๐.๖๐	-	คงกรอบอัตราค่าจ้างเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๕-๒๕๖๖	เห็นชอบ
๑๕	อบต.ดอนหายโศก อ.หนองหาน	ร้อยละ ๓๑.๘๓	สำนักปลัด ๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๒๕๖๕	เห็นชอบ



ลำดับ	อบต. / อำเภอ	คำใช้จ่ายด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๑๖	อบต.นาบัว อ.เพ็ญ	ร้อยละ ๒๙.๘๓	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา (อัตรา)	๒๕๖๔	เห็นชอบ
			<p>สำนักปลัด</p> <p>๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑</p> <p>๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑</p> <p>กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
			<p>สำนักปลัด</p> <p>๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)</p>	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
			<p>สำนักปลัด</p> <p>๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)</p>	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ
๑๗	อบต.สามัคคี อ.น้ำโสม	ร้อยละ ๓๓.๕๐	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	ไม่เห็นชอบ



ลำดับ	ออบต. / อำเภอ	คำใช้จ่ายตามบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี	
๑๘	อ.หนองสูง	ร้อยละ ๒๔.๓๘	๓. พนักงานขับรถผู้ชีพ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ	
			๔. คนงานทั่วไป (ทำความสะอาด) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ	
			๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ	
			กองคลัง			ไม่เห็นชอบ	
			๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	มีการคำใช้จ่ายที่สูง, เหตุผลความจำเป็น ยังไม่เพียงพอ, บุคลากรที่มีอยู่เพียงพอแล้ว	
๑๙	อ.หนองสูง	ร้อยละ ๓๕.๐๖	๗. คนงานทั่วไป (ช่วยงานไฟฟ้าในพื้นที่) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ	
			กองสวัสดิการสังคม				เห็นชอบ
			๘. คนงานทั่วไป (งานธุรการ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔	เห็นชอบ	
๑๘	อ.หนองสูง	ร้อยละ ๒๔.๓๘	การขออัตรากำลังเดิมที่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ	
			๑๘. คนงานทั่วไป (งานธุรการ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ	
๑๙	อ.หนองสูง	ร้อยละ ๓๕.๐๖		การขอปรับอัตรากำลังเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๔-๒๕๖๖	เห็นชอบ	

