



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง  
อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนิน	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๒. ข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน	๒๘
<b>ภาคผนวก</b>	
๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง เรื่องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	
๒. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในคราวประชุมครั้งที่๙/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ	
๓. สำเนาคำสั่งอบต.เขาแร้งที่ ๑๗๓ / ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	
๔. สำเนารายงานการประชุมฯ	

## ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้งระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์กรปกครองส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนตำบลเขาแร้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้งบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก

ขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานกาชาดจังหวัดในเทศบาล ก. และงานกาชาดจังหวัดในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์กำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตาม

ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลเขาแร้ง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี อยู่ห่างจากอำเภอเมืองราชบุรี ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๒๐.๗๔ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน มีประชากร ๓,๓๓๖ คน มีครัวเรือน ๑,๐๙๙ ครัวเรือน

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) องค์การบริหารส่วนตำบล ระบุสภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากถนนที่ใช้สัญจรไปมาบางแห่งยังเป็นถนนลูกรังก่อให้เกิดฝุ่นละอองเป็นอันตรายต่อสุขภาพบางช่วงเป็นหลุมเป็นบ่อ

- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ จุดที่จำเป็นจุดเสี่ยงต่างๆ
- ขาดแหล่งน้ำดิบในการผลิตอุปโภค บริโภคที่สะอาดและเพียงพอ
- สัญญาณเตือนภัย ป้ายเตือนภัยสำหรับจุดเสี่ยง

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและการลงทุน

- ขาดการให้ความรู้ทางวิชาการในการทำอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน

- การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพซึ่งกลุ่มนั้นว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน
- การขาดความสนใจจริงจังจริงจังของประชาชนในพื้นที่เองในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ

- การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการลงทุน

### ๓. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

- ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง

- การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมตามมา

- การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคมเนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา

- ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

### ๔. ปัญหาด้านขยะมูลฝอย

- ขยะและสิ่งปฏิกูลถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมและชุมชนหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่อยากจะแก้ไข

#### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การเพิ่มจำนวนของจำนวนประชากร
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการผลิตในทางด้านการเกษตร

#### ๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครองทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองเมืองยังอ่อนแอ

- ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการปกครองและการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม

- ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงานอยู่บ่อยครั้ง

- ข้าราชการหรือพนักงานต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุดมากกว่าที่เป็นอยู่

- ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัวและมีขั้นตอนมาก

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๖ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (S : Strength)

- มีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน

- มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖)

- มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- มีตัวแทนของประชาชนซึ่งทราบปัญหาในท้องถิ่นได้ดี เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง
- มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีครอบคลุมพื้นที่ของอบต.

- การเดินทางสัญจรไปมาเพื่อขนส่งสินค้าการเกษตรมีความสะดวก เพราะอยู่ใกล้เขตเมืองและอยู่ไม่ห่างจากกรุงเทพฯ มากนัก

- วิถีชีวิตชุมชนเป็นชนบทสังคมเกษตรกรรม ประชาชนมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีความเอื้ออาทร ต่อกัน
- ประชากรส่วนใหญ่มีที่ดินทำกิน และที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง รักถิ่นฐานของตนเอง
- ประชาชนมีความเชื่อถือ เชื่อฟัง และไว้วางใจการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ประชาชนสนใจ และต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

- ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การประสานงานและการบูรณาการ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นในพื้นที่

- ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง
- ขาดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ
- งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลได้อย่างเพียงพอ

- ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองระดับประเทศ
- ความยุ่งยากของขั้นตอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้

อย่างทันทั่วทั้งที่

- การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย
- บุคลากรขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
- ประชาชนบางส่วนไม่อนุญาตให้ใช้ที่ดินเพื่อการสาธารณะประโยชน์ เช่นสร้างถนน ทำรางระบายน้ำ

## ๓. โอกาส (O : Opportunity)

- มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติ
- เทคโนโลยีถูกลง ทำให้เข้าถึงและนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ทำงานได้ง่าย
- การส่งเสริมจากภาครัฐในเรื่องการลงทุนในด้านอุตสาหกรรม
- การสนับสนุนในเรื่องการท่องเที่ยว
- เทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมต่อกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ต่างประเทศ

## ๔. อุปสรรค (T : Threat)

- งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา
- รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยน

นโยบายตามไปด้วย

- การเมืองเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการมากขึ้น
- ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ระบบฐานข้อมูลไม่ตรงความจริง เช่น จำนวนประชากรแฝงไม่ตรงกับฐานข้อมูลทำให้การได้รับการ

จัดสรรงบประมาณบางอย่างไม่ตรงกับความเป็นจริง

- ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่มีเสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายการพัฒนาไม่

ชัดเจน

- ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว
- ประชาชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ขาดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดการบูรณาการ

ร่วมกัน

- ความหลากหลายของประชากรที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ส่งผลทำให้เกิด ปัญหายาเสพติดอาชญากรรม

เพิ่มมากขึ้น

- ปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ต่ำ เนื่องจากการระบายน้ำติดขัดในพื้นที่สูง และต่ำไม่เท่ากันทำให้น้ำท่วมบ้านเรือนประชาชน และเส้นทางสัญจรในฤดูฝน

- ปัญหาถนนเป็นหลุมเป็นบ่อมีน้ำท่วมขัง เนื่องจากยังมีถนนในหมู่บ้านหลายสายยังเป็นถนนดินจึงเป็นดินโคลน และน้ำท่วมขังในฤดูฝน การสัญจรไปมาของประชาชนในฤดูฝนเป็นไปอย่างยากลำบาก

### การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสถานะภาพความต้องการและแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับศักยภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่างๆ บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนครอบคลุมทุกด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ ได้วางแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้

### วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่

#### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“เกษตรกรก้าวหน้า อาชีพเสริมเพิ่มพูน เกื้อหนุนคุณภาพชีวิต ลดมลพิษ สร้างชีวิตชุมชนให้เข้มแข็ง”

#### ๒. พันธกิจ (Mission)

๑. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีมีคุณภาพ
๒. จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. จัดให้มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. จัดให้มีการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. จัดให้มีการพัฒนาด้านการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๖. จัดให้มีการพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
๗. จัดให้มีการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน คมนาคม ขนส่ง
๒. การพัฒนาด้านแสงสว่าง การแก้ไขปัญหากระแสไฟฟ้า
๓. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การส่งเสริมการเกษตรการสร้างมูลค่าให้กับสินค้าเกษตร
๕. การแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหายาเสพติด ปัญหาเด็กไม่ศึกษาต่อให้จบภาคบังคับ ปัญหาการแตกแยกของครอบครัว ปัญหาหนี้สิน

#### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการปรับปรุงภูมิทัศน์
๓. การพัฒนาอาชีพเสริม

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วน สำนักปลัดและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ตำแหน่งผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนสำนักปลัดและกองช่างขอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา และกองสวัสดิการสังคม ขอยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้สูงเกินที่กฎหมายกำหนด และเกลี่ยอัตราเงินเดือนไปใช้กับตำแหน่งอื่นที่จำเป็นมากกว่าก่อน

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒. งานอำนวยการ ๑.๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕. งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒. งานอำนวยการ ๑.๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕. งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ข้อ ๕๒ ๖๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิต ข้อ ๘๔ ๘๕ ๙๙ ๑๑๐-๑๒๐ ๑๒๕-๑๓๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ข้อ ๑๓๔-๑๔๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริการ ประชาชนและการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ข้อ ๑๔๑-๑๔๔ ๑๕๐-๑๕๖ ๑๕๘-๑๖๑

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริการประชาชนและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ข้อ ๑๔๔-๑๖๒ ๑๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ข้อ ๑-๖ ๘-๕๑ ๕๓-๕๖ ๕๘-๖๘ ๗๐-๗๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริการประชาชนและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ข้อ ๑๔๔-๑๔๖ ๑๕๗

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิต ข้อ ๕๗ ๘๘-๑๐๙ ๑๒๑-๑๒๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริการประชาชนและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ข้อ ๑๔๑ ๑๔๔ ๑๔๗-๑๔๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการลงทุน ข้อ ๗๒-๗๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิต ข้อ ๗๖-๘๓ ๘๖-๘๗ ๑๒๓-๑๒๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริการประชาชนและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ข้อ ๑๔๔

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>สำนักปลัด</b>								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่างเต็ม ๑
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม รอ กสธ.สรรหา
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ปรับลด ๑
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม รอ กสธ.สรรหา
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กผู้มีทักษะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ปรับลด ๑
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>+๑/-๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)

### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑๙๐,๐๘๐	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑๕๙,๔๒๐	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๒,๑๔๐	๑๗๘,๖๒๐
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	พจน.จ้างตามภารกิจ	๑	๒๖๘,๓๒๐	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๙,๑๒๐	๒๙๐,๔๐๐	๓๐๒,๐๔๐
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	พจน.จ้างตามภารกิจ	๑	๒๖๑,๑๒๐	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๔,๐๐๐
๙	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กำหนดเพิ่ม)	พจน.จ้างตามภารกิจ	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ยุบเลิก)	พจน.จ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๑	คนงานทั่วไป	พจน.จ้างทั่วไป	๘	๑,๐๘๐,๐๐๐	-	-	-	-	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐

### หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบ	ปก./ชก	๑	๒๓๘,๕๖๐	-	๘,๔๐๐	๘,๕๘๐	๘,๙๔๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๕๔๐	๒๖๔,๔๘๐

### กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐
๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	๒๐๒,๖๒๐	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	๑	๒๗๕,๗๖๐	-	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลูกจ้างประจำ	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๖,๘๘๐	๗,๘๐๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐
๖	คนงานทั่วไป (ปรับลด ๑)	ทั่วไป	๔	๓๖๐,๐๐๐	--	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐

**กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้**

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐
๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	๒๐๒,๖๒๐	-	๖,๕๔๐	๖,๖๐๐	๖,๗๒๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๒,๔๘๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ยิบเล็ก)	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พจน.จ้างตามภารกิจ)	พจน.จ้างตามภารกิจ	๑	๑๕๙,๔๒๐	-	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๖๕,๑๘๐	๑๗๑,๐๖๐	๑๗๗,๑๘๐
๕	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	พจน.จ้างทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	พจน.จ้างทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗	คนงานทั่วไป	พจน.จ้างทั่วไป	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้**

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารการศึกษา	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๓,๓๘๐	๔๗๗,๖๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐
๓	ครู	คศ.๑	๑	๒๗๖,๑๒๐	-	๑๖,๖๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๒,๘๐๐	๓๐๔,๕๖๐	๓๑๖,๘๐๐
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พจน.จ้างตามภารกิจ	๑	๒๔๕,๕๒๐	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๖,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กผู้มีทักษะ	พจน.จ้างตามภารกิจ	๑	๒๐๖,๗๖๐	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๒,๖๘๐
๖	คนงานทั่วไป (ปรับลด ๑)	พจน.จ้างทั่วไป	๒	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

**กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้**

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ยิบเล็ก	พจน.จ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔	คนงานทั่วไป	พจน.จ้างทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

**ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๘,๙๐๐,๐๐๐	๓๐,๓๔๕,๐๐๐	๓๑,๘๖๒,๒๕๐

หลักเกณฑ์คำนวณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

\*\*\*\*\*

ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔  
ยอดรวม ๒๘,๙๐๐,๐๐๐.- บาท รายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
๑.	<b>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</b>	ยอดรวม ๕,๗๖๖,๑๒๐ บาท	
	๑.๑ เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๑๗ อัตรา	๕,๒๙๒,๖๖๐	
	<b>เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) ยุกเล็ก ๑ อัตรา</b>	<b>(-๒๐๒,๖๒๐)</b>	
	๑.๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร	๓๕๔,๐๐๐	
	๑.๓ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว	๒๓๘,๐๘๐	
	- เงินค่าตอบแทนรายเดือน	๘๔,๐๐๐	
๒.	<b>ค่าจ้าง</b>	ยอดรวม ๓,๓๕๐,๔๐๐ บาท	
	๒.๑ เงินค่าจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา	๔๙๐,๓๒๐	
	๒.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๖ อัตรา	๒,๘๖๐,๐๘๐	
	เงินค่าจ้างชั่วคราว กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ อัตรา	๑๘๐,๐๐๐	
	เงินค่าจ้างชั่วคราว ยุกเล็ก จำนวน ๔ อัตรา	<b>(-๕๕๐,๐๐๐)</b>	
๓.	<b>ประโยชน์ตอบแทนอื่น</b>	ยอดรวม ๗๕๕,๐๐๐ บาท	
	๑) เงินค่าเช่าบ้าน	๒๔๖,๐๐๐	
	๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๒๒๐,๐๐๐	
	๓) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๒๘๙,๐๐๐	
	<b>รวมภาระค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น (ข้อ ๑ + ๒ + ๓)</b>	<b>๙,๘๗๑,๕๒๐</b>	
	<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๓๔.๑๖</b>	

ค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุง	ค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลังใหม่
๑. จำนวนเงิน ๑๐,๕๒๓,๕๔๐ .-บาท	๑. จำนวนเงิน ๙,๘๗๑,๕๒๐.- บาท
๒. คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๑	๒. คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๖

๙. ตารางการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่จะต้องใช้ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๗๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐		
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐		
<b>สำนักปลัด อบท. (๑๑)</b>																			
๓	หน.สป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๒,๑๔๐	๑๗๘,๖๒๐		
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๗	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ตามภารกิจ	๑	๑	๒๖๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๙,๑๒๐	๒๙๐,๔๐๐	๓๐๒,๐๔๐		
๘	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	ตามภารกิจ	๑	๑	๒๖๑,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๔,๐๐๐		
๙	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ตามภารกิจ	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	-	-	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
๑๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๙	๘	๑,๐๘๐,๐๐๐	๙	๙	๙	-	-	-	-	-	-	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	ว่างเดิม ๑	
<b>กองคลัง(๑๔)</b>																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
๑๒	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐		
๑๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	ว่างเดิม	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐		
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๘๐๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐		
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๗	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๔	๒	๓๖๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-๑	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	ปรับลด ๑	
<b>กองช่าง(๑๕)</b>																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
๑๘	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐		
๑๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	ว่างเดิม	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ตามภารกิจ	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๖๕,๑๘๐	๑๗๑,๐๖๐	๑๗๗,๑๘๐		
๒๒	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
๒๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
๒๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒	๒	๒๔๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐		

<b>กองการศึกษา(๐๘)</b>																		
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																		
๒๕	ผอ.กองการศึกษานักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๓,๓๘๐	๔๗๗,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ตามภารกิจ	๑	๑	๒๔๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๖,๓๖๐	
๒๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ปรับลด ๑
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>																		
๒๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงิน
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็กผู้มีทักษะ	ตามภารกิจ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b>																		
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																		
๓๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๕๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ตามภารกิจ	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																		
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๕๘๐	๘,๙๔๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๕๕๐	๒๖๔,๔๘๐	
(๔)	<b>รวม</b>		๔๘	๓๓	๙,๑๑๖,๕๒๐	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๔๐๕,๗๒๐	๒๓๙,๐๔๐	๒๔๑,๕๖๐	๙,๕๒๒,๒๔๐	๙,๗๖๑,๒๘๐	๑๐,๐๐๒,๘๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๑๕%														๑,๔๒๘,๓๓๖	๑,๔๖๔,๑๙๒	๑,๕๐๐,๔๒๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๐,๙๕๐,๕๗๖	๑๑,๒๒๕,๔๗๒	๑๑,๕๐๓,๒๖๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๗.๘๙	๓๘.๘๔	๓๙.๘๐	

๑. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๑๕,๓๗๔,๕๐๑.๗๗ บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๒๘,๙๐๐,๐๐๐ บาท

๓. ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๓๐,๓๔๕,๐๐๐ บาท

๔. ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๓๑,๘๖๒,๒๕๐ บาท

๕. ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๓๓,๔๕๕,๓๖๒.๕ บาท

๖. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๙,๑๑๖,๕๒๐ บาท

๗. สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในข้อ ๖ ต่อรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ข้อ ๒) คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๕

๘. รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๗๕๕,๐๐๐ บาท

๙. ค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง ๙,๘๗๑,๕๒๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๖

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแรมมีจำนวนหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน พื้นที่ ๒๐.๗๔ จำนวนครัวเรือน ๑,๐๙๙ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๓,๓๓๖ คน

๑๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากงบประมาณอุดหนุนไม่นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่าย

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีครูผู้ดูแลเด็กที่จ่ายจากเงินอุดหนุน

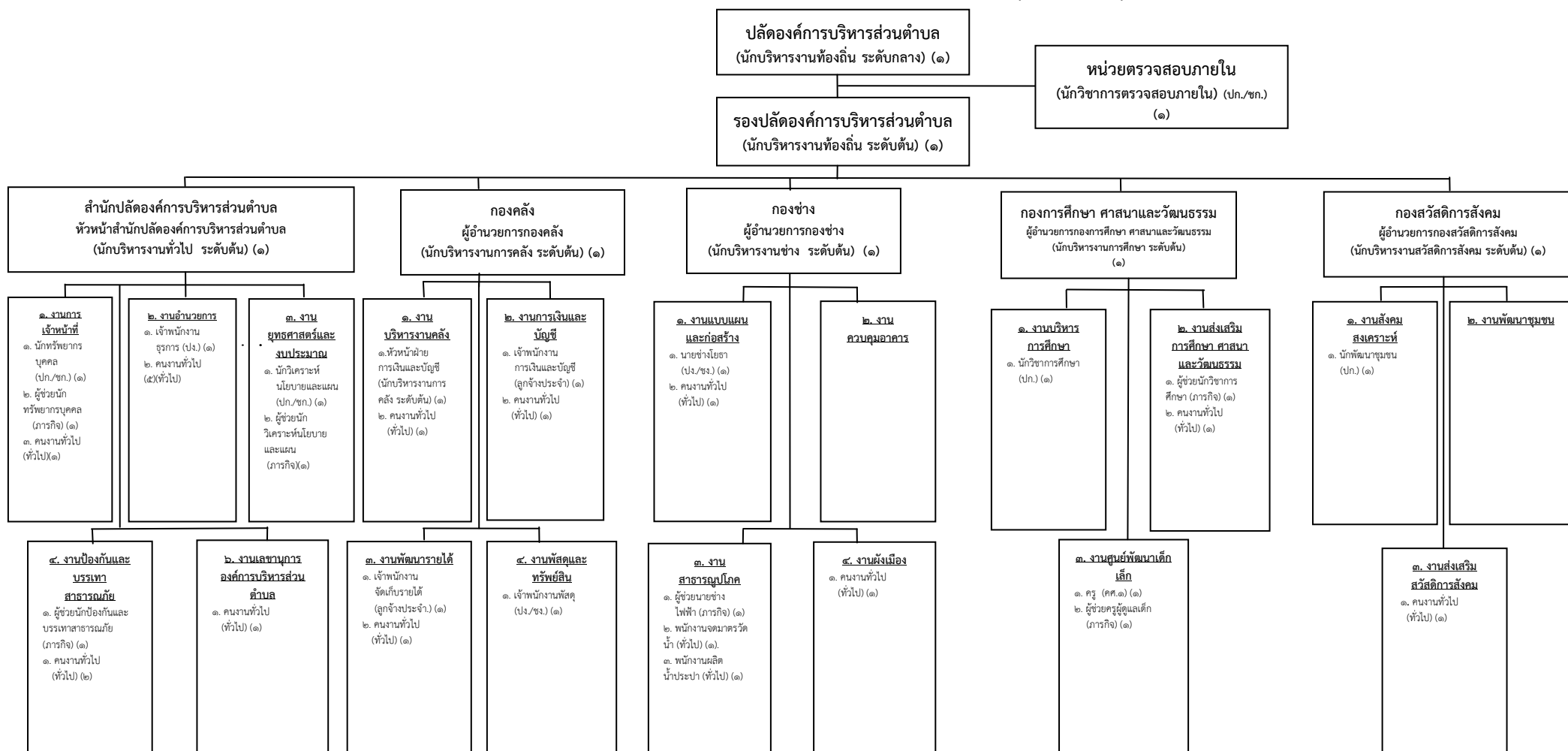
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าแห่งที่จะต้องใช้ ๓ปี			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น/ลดลง			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๗๖,๑๒๐				-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๒,๘๐๐	๓๐๔,๕๖๐	๓๑๖,๘๐๐		
๒	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กเล็กประเภททักษะ	ตามภารกิจ	๑	๑	๒๐๖,๗๖๐				-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๒,๖๘๐		
			๒	๒	๔๘๒,๘๘๐				-	-	-	๒๔,๙๖๐	๒๐,๔๐๐	๒๑,๒๔๐	๕๐๗,๘๔๐	๕๒๘,๒๔๐	๕๔๙,๔๘๐		
	สรุปยอดค่าใช้จ่าย		-	-	-				-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑	๑	๒๗๖,๑๒๐				-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๒,๘๐๐	๓๐๔,๕๖๐	๓๑๖,๘๐๐		
	ค่าจ้างลูกจ้างประจำ		-	-	-				-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	ค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๒๐๖,๗๖๐				-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๒,๖๘๐		
	ค่าตอบแทนพนักงานจ้างทั่วไป		-	-	-				-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน(๑)		๒	๒	๔๘๒,๘๘๐				-	-	-	๒๔,๙๖๐	๒๐,๔๐๐	๒๑,๒๔๐	๕๐๗,๘๔๐	๕๒๘,๒๔๐	๕๔๙,๔๘๐		
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒)				๙๖,๕๗๖				-	-	-	๓,๗๙๔	๓,๐๖๐	๓,๑๘๖	๗๖,๑๗๖	๗๙,๒๓๖	๘๒,๔๒๒		
	รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น (๓)				๕๗๙,๔๕๖				-	-	-	๒๘,๗๕๔	๒๓,๔๖๐	๒๔,๔๒๖	๕๘๔,๐๑๖	๖๐๗,๔๗๖	๖๓๑,๙๐๒		

สรุปเปรียบเทียบการใช้จ่ายกับการบริหารงานบุคคลตามกรอบอัตรากำลังเดิม และกรอบอัตรากำลังใหม่

ค่าใช้จ่ายตามกรอบเดิม (แผนเดิม)	ค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลังใหม่	เพิ่มขึ้น/ลดลง
๑. จำนวนเงิน ๑๐,๕๒๓,๕๔๐ บาท	๑. จำนวนเงิน ๙,๘๗๑,๕๒๐ บาท	
๒. คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๑	๒. คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๖	ลดลงร้อยละ ๒.๒๕

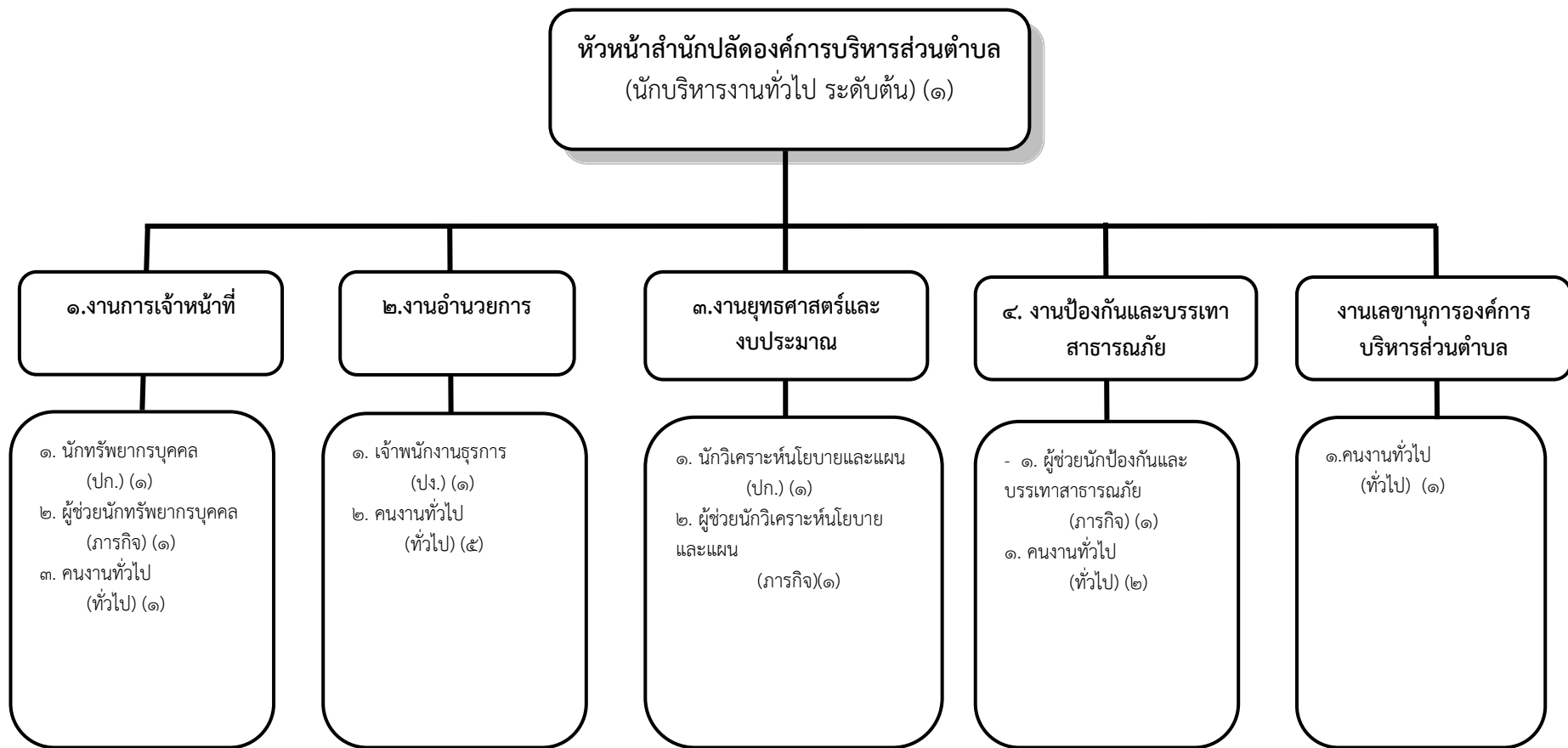
# ๘.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี



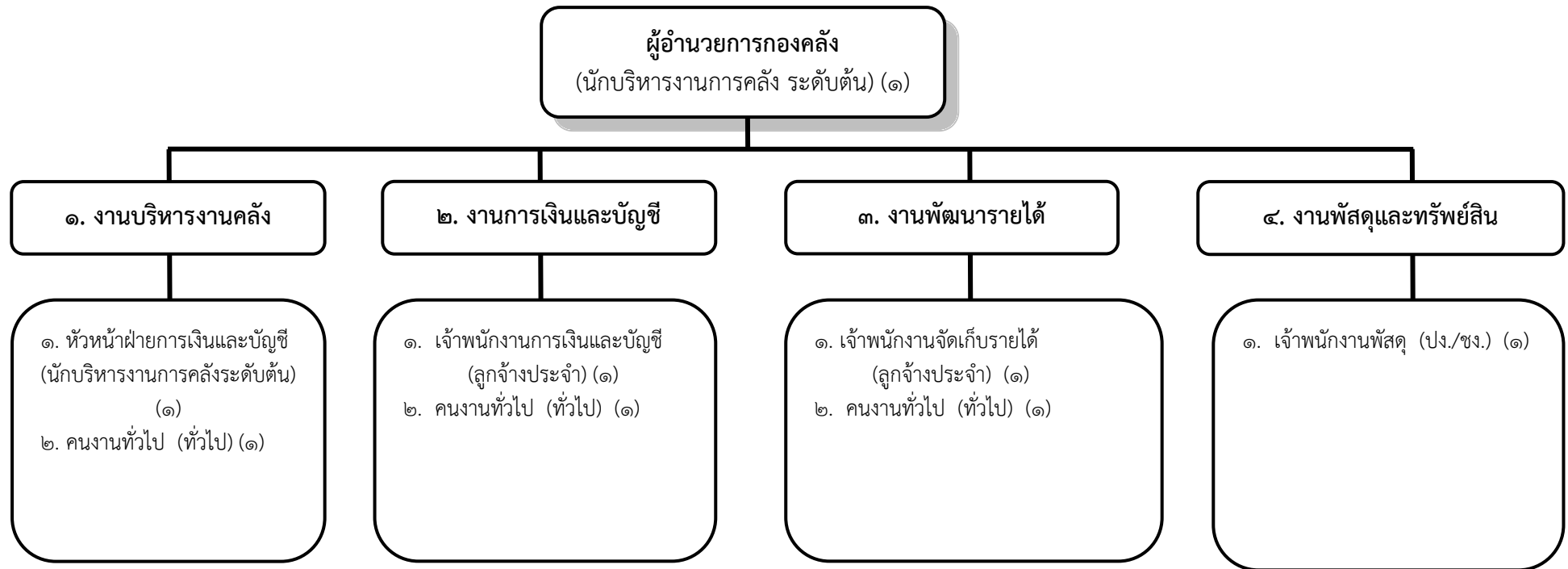
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ป.ง.	ช.ง.	อส.	ครู	คศ.๑		ตามการกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	๑	๑	-	๔	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	๕	๑๕	๓๔
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	๓	๔
จำนวนรวม	๑	๑		๖			๕				๓			๑	๒	๖	๑๘	๔๓	

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่



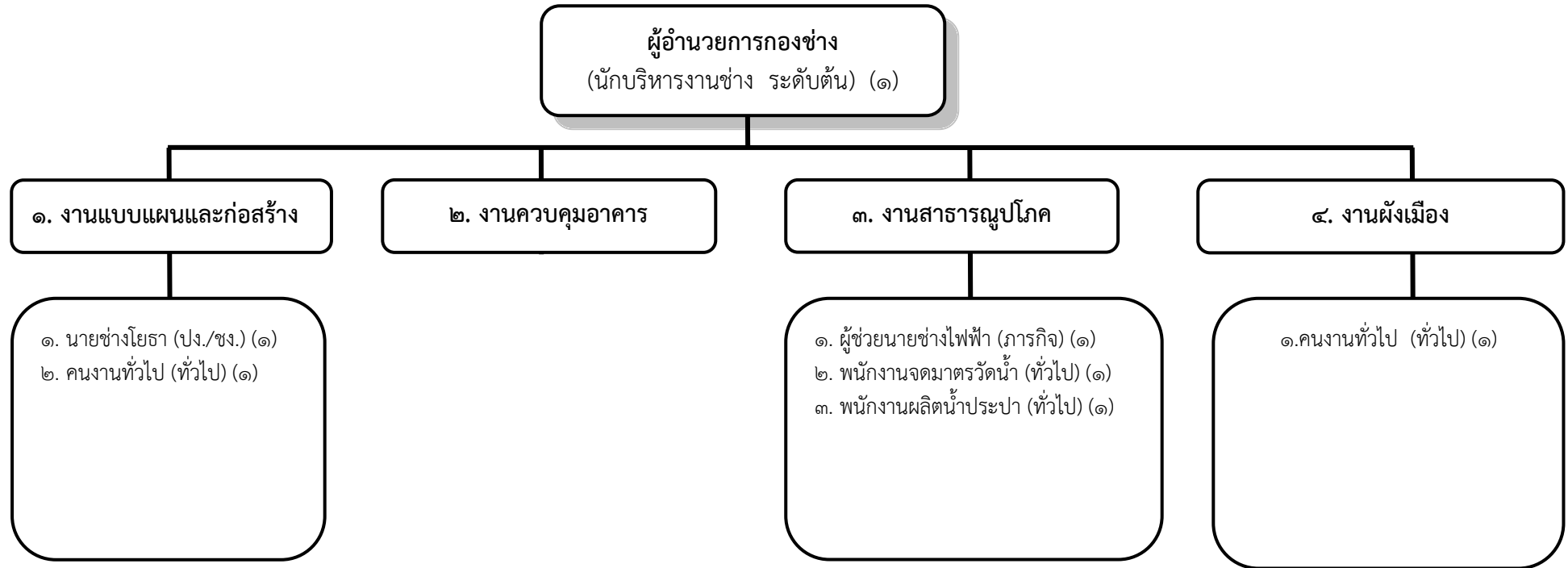
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ตาม ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๘	๑๔
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒
จำนวนรวม	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๙	๑๖

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่



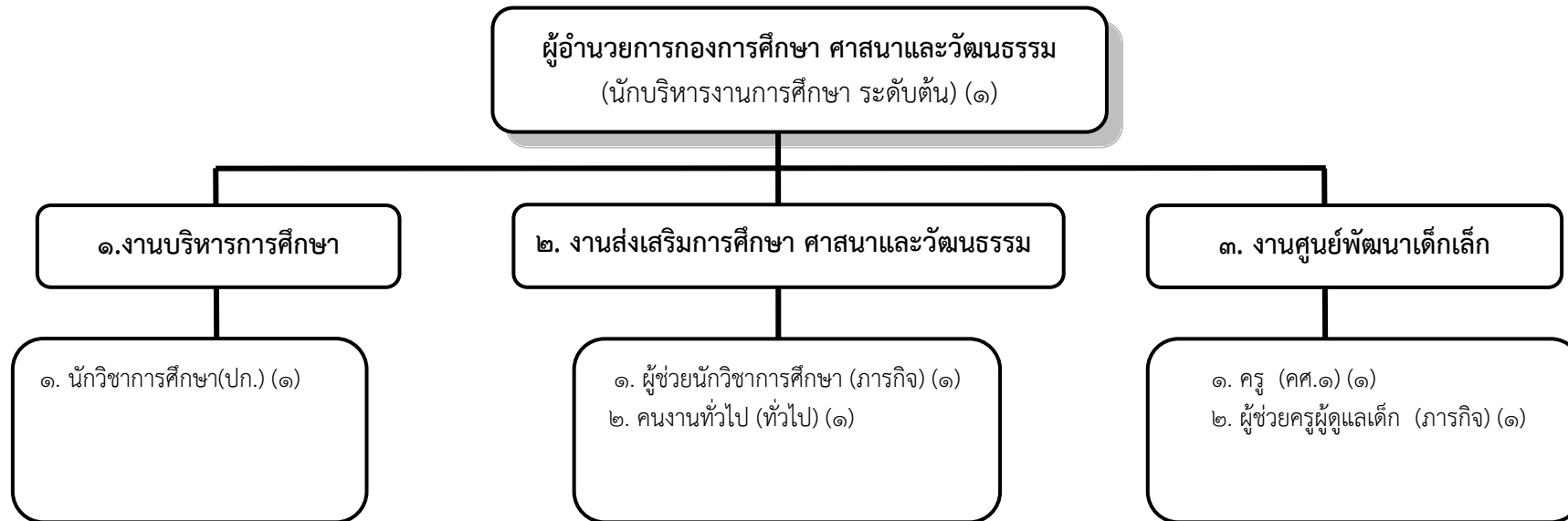
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๕
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓
จำนวนรวม	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	๘

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๔	๖
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
จำนวนรวม	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔	๖

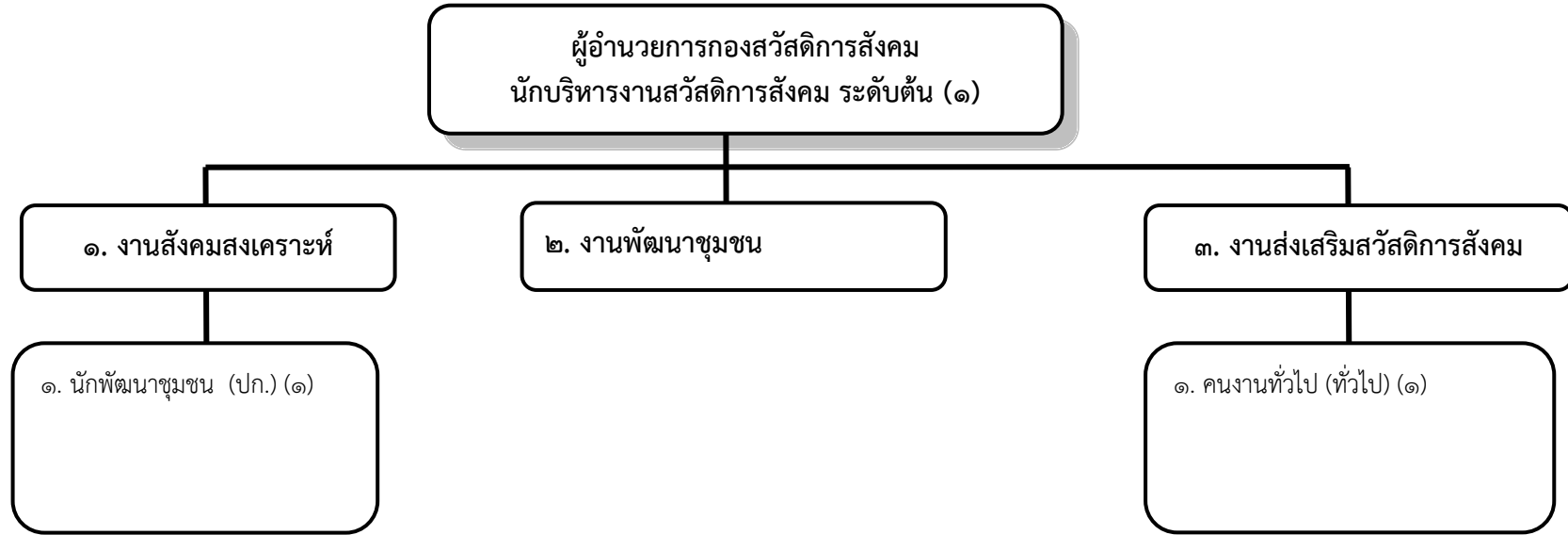
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชข.	ปง.	ชง.	อส.		ตาม ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๔
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
จำนวนรวม	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๕

อันดับ	ครูผู้ช่วย	ครู					รวม
		คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕	
มีนครอง		๑	-	-	-	-	๑
ตำแหน่งว่าง		-	-	-	-	-	-
จำนวนรวม		๑	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ตาม ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
จำนวนรวม	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	พนักงานส่วนตำบล นางสาวอัญริช โฆสิตคุณ	ป.โท	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบท.)	กลาง	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบท.)	บท.	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒.	นางนิรมล ปลั่งเสน	ป.โท	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบท.)	ต้น	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบท.)	บท.	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓.	นายหิรัญ วิไลวงษ์	ป.โท	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๔.	นางสาวอำไพพรรณ เจริญยิ่งสุขจินดา	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๕.	นางสาวมารีสา เสนาธรรม	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖.	นายประทีป พุ่มห่อ	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	๓,๗๘๐ (๓๑๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางกษณิภา ทรัพย์กุล	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	๒๖๘,๓๒๐ (๒๒,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๘,๓๒๐
๘.	นางสุภรญา จรูญเรือง	ป.ตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๖๑,๑๒๐ (๒๑,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๑,๑๒๐
๙.	-	-	-	-	-	-	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐.	พนักงานจ้างทั่วไป -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๑.	นายประเสริฐ ทองพรหม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๒.	นายวีรศักดิ์ จันทร์อร่าม	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๓.	นายสุรัชย์ ปลายคล้ายดอก	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๔.	นางสาวเสาวลักษณ์ โดกิจ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๕.	นายสุรสิงห์ หมื่นแร่	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางสาวศดานันท์ กลัดทอง	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	นางวรรณมา ปิ่นจันทร์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	นายทวีโชค ทรัพย์กุล	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม ๑๒๐,๐๐๐

### ๑๑.๒ กองคลัง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางวรรณมา พันศิริพัฒน์	ป.โท	๕๐-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๒	-	-	๕๐-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๑๑,๖๐๐
๓	-	-	๕๐-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๒๐๒,๖๒๐
๔	ลูกจ้างประจำ นางสุนตา ขุนพิเศษ	ป.โท	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๕	นายวสันต์ ราชภูร์เจริญ	ปวส.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๖	คนงานทั่วไป นางธนกร หล้าภา	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๗	นางสาววรรณณ์ เสือเกิด	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๘	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม ๑๒๐,๐๐๐
๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับลด

๑๑.๓ กองช่าง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นายฉัตรชัย พงษ์จันทร์	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๒	-	-	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๒๐๒,๖๒๐
๓	-	-	๕๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายจักรพันธ์ สลับเขียว	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๑,๑๒๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)	-	๑๘,๓๐๐ (๑,๕๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายธนศ ฉลาดนุช	ปวช.	-	พนักงานจคมাত্রน้ำประปา	-	-	พนักงานจคมাত্রน้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖	นายอานนท์ ถ้ำเย็น	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๗	นางสาวศศิธร ธรรมโชติ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๘	นายกัมปนาท อ่อนคำ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

๑๑.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> -		๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๒	นางสาวสายชล ปิ่นประเสริฐ	ป.โท	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๓	นางสาวตรีศรรัตน์ กาญจนสิทธิ์	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๐	ครู	คศ.๑	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๐	ครู	-	คศ.๑	๒๗๖,๑๒๐ (๒๓,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๑๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนันทวัล เสือเหลือง	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	๒๔๕,๕๒๐ (๒๐,๔๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๕๒๐
๕	นางชัยญา รักทิพย์	ป.ตรี	-	ผช.ผู้ดูแลเด็กประเภททักษะ	-	-	ผช.ผู้ดูแลเด็กประเภททักษะ	-	-	๒๐๖,๗๖๐ (๑๗,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๗๖๐
๖	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสรารัตน์ เนียมหลวง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับลด

### ๑๑.๕ กองสวัสดิการสังคม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางสาวประภาศรี มีชัย	ป.โท	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการ)	ต้น	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการ)	อ	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	นางสาวสิดาจ๊ะ อนันท์ภูผิกานนท์	ป.ตรี	๕๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๕๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๔	พนักงานจ้างทั่วไป -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม ๑๒๐,๐๐๐

## ๑๑.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล -	-	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ (๑๙,๘๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๒๓๘,๕๖๐

### หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มค่าวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

ข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

ลำดับ	ประเด็นเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา			องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่		
๑	ขนาด อบต.	สามัญ			สามัญ		
๒	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
		๒๙,๕๓๑,๙๙๕	๓๑,๐๐๘,๕๙๙.๒๗	๓๒,๕๕๙,๐๒๙.๐๓	๒๘,๙๐๐,๐๐๐	๓๐,๓๔๕,๐๐๐	๓๓,๔๕๕,๓๖๒.๕
๓	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
		๒๙.๑๙	๒๘.๖๕	๒๘.๑๑	๓๔.๑๖	๓๘.๘๔	๓๙.๘๐
๔	จำนวนประชากร	๓,๗๕๒ คน			๓,๓๓๖ คน		
๕	พื้นที่ (ตร.ก.ม.)	๑๖ ตร.ก.ม.			๒๐.๗๔ ตร.ก.ม.		
๖	จำนวนส่วนราชการ	๖			๖		
๗	จำนวนอัตรากำลัง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง
	๗.๑ บริหาร	๒	๒	-	๒	๒	-
	๗.๒ อำนวยการ	๕	๔	๑	๖	๔	๒
	๗.๓ วิชาการ	๘	๗	๑	๕	๔	๑
	๗.๔ ทั่วไป	๕	๒	๓	๓	๑	๒
	๗.๕ ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๒	๒	-
	๗.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๑	๑	๖	๕	๑
	๗.๗ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-	๓	๑๘	๑๕	๓
	๗.๘ ครู	๑	๑	-	๑	๑	-
	<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๐</b>	<b>๔๓</b>	<b>๓๔</b>	<b>๙</b>

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง

ที่ ๑๗๓ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

.....

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน  
องค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง(พ.ศ. ๒๕๖๔-  
๒๕๖๖) เป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบล  
เขาแร้ง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดข้าราชการแทนผู้อำนวยการศึกษา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓  
ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและ  
อำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

( นายเรืองฤทธิ์ คุณเมฆ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง  
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือ ที่ รบ ๐๐๒๓.๖/ว๑๐๔๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผน อัตรากำล้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาแร้ง ไปแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีการปรับปรุงกรอบอัตรากำล้าง มีรายละเอียด ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑.๑ สำนักปลัด

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

๒. ยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑ สำนักปลัด

- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ กองคลัง

- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ กองช่าง

- พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒.๕ กองสวัสดิการสังคม

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน ๒๕๖๔

นายเชื่องฤทธิ์ คุณเมฆ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง



ที่ รบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๓๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี  
ถนนอำเภอ รบ ๗๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔  
เมื่อวันพุธที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) ในคราวประชุม  
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันพุธที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ  
พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามมติ  
ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถดาวน์โหลดได้ที่ [www.ratchaburilocal.go.th](http://www.ratchaburilocal.go.th)  
ในหัวข้อรายงานการประชุมมติ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่รับผิดชอบทราบ และดำเนินการ  
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกรวุฒิ บรรยงวรพินิจ)

ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
งาน ก.อบต.จังหวัดราชบุรี  
โทร. ๐๓๒-๓๒๗-๑๕๕ ต่อ ๑๓

วิสัยทัศน์จังหวัดราชบุรี : เมืองเกษตรสีเขียว เศรษฐกิจมั่นคง สังคมมีความสุข

คุณอัมพรฯ

**๕.๑๑ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

- อบต.ในเขตจังหวัดราชบุรี ได้รายงานการขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑๔ แห่ง ดังนี้

- ๑) อำเภอสวนผึ้ง จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ อบต.ตะนาวศรี
- ๒) อำเภอดำเนินสะดวก จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ อบต.ดอนกรวย
- ๓) อำเภอบางแพะ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ อบต.ดอนคา
- ๔) อำเภอโพธาราม จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ อบต.หนองขวาง, อบต.ดอนกระเบื้อง
- ๕) อำเภอจอมบึง จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ อบต.เบิกไพร, อบต.รางบัว
- ๓) อำเภอเมืองราชบุรี จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ อบต.เขาแร้ง, อบต.บ้านไร่, อบต.หนองกลางนา
- ๘) อำเภอปากท่อ จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ อบต.ยางหัก, อบต.หนองกระทุ่ม, อบต.ห้วยยางโทน,  
อบต.ปากท่อ

คณะอนุกรรมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ได้ประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปีฯ ของ อบต.ทั้ง ๑๔ แห่ง แล้ว เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ โดยที่คณะอนุกรรมการฯ ได้ร่วมกัน  
ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึง  
เหตุผลและความจำเป็นในกรณีต่างๆ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งใหม่ การยุบเลิกตำแหน่ง โดยมีผู้บริหารหรือตัวแทน  
พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของแต่ละ อบต. มาเข้าร่วมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อคณะอนุกรรมการฯ  
ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้ตรวจสอบและพิจารณาแล้ว มีความเห็นให้ อบต.ทั้ง ๑๔ แห่ง ดำเนินการปรับปรุงแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกตำแหน่ง ได้ตามที่ (รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้าย)

**ระเบียบกฎหมาย**

**๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕**

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วน  
ราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็น  
กรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้  
องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก  
คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การ  
บริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดใน  
แผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การ  
บริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้และไม่เป็นภาระทาง  
งบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง  
เพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนการเสนอขอ กำหนด  
ตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยมีรายการดังต่อไปนี้

ฯลฯ



(๑) เหตุผล...

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
  - (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
  - (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม
  - (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม
  - (๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม
  - (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น
- ฯลฯ

### ข้อพิจารณา

- ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่า การขอปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) ของ อบต. ทั้ง ๑๔ แห่ง เป็นการขอปรับปรุงเพื่อให้ อบต.สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้ว เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีภาระค่าใช้จ่ายประจำปีไม่เกินร้อยละ ๔๐

ประธานฯ  
มติที่ประชุม

- จึงเสนอ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี เพื่อโปรดพิจารณา
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุม
- มีมติเห็นชอบ

/ระเบียบวาระที่ ๖...



ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ  
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ จำนวน ๑๔ แห่ง ดังนี้

อบต.	รายละเอียดการขอปรับปรุงแผน							มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบ
	ตำแหน่ง/สังกัด	ระดับ	วิธีการ ปรับปรุง	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่ายบุคคล			
					ก่อน	หลัง	เพิ่ม/ลด	
๗. อบต.รางบัว อ.จอมบึง (ต่อ)	๘. คนงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดกองช่าง	-	กำหนดเพิ่ม	+๑				✓
	๙. คนงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดกองการศึกษาฯ	-	กำหนดเพิ่ม	+๑				✓
	๑๐. คนงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	กำหนดเพิ่ม	+๓				✓
๘. อบต.เขาแร้ง อ.เมืองราชบุรี - ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขอกำหนดเพิ่ม - ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ขอยุบเลิก - ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	๑. ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดสำนักปลัด อบต	-	กำหนดเพิ่ม	+๑	๓๖.๔๑	๓๔.๑๖	-๒.๒๕	✓
	๒. พนักงานขับรถบด พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดสำนักปลัด อบต	-	ยุบเลิก (ว่าง)	-๑				✓
	๓. คนงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดกองคลัง	-	ยุบเลิก (ว่าง)	-๑				✓
	๔. เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่าง	ปง./ชง	ยุบเลิก (ว่าง)	-๑				✓
	๕. คนงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดกองการศึกษาฯ	-	ยุบเลิก (ว่าง)	-๑				✓
	๖. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดกองสวัสดิการสังคม	-	ยุบเลิก (ว่าง)	-๑				✓
๙. อบต.บ้านไร่ อ.เมืองราชบุรี - ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขอกำหนดเพิ่ม - ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดกองการศึกษาฯ (* จากเงินรายได้ อบต.)	-	กำหนดเพิ่ม	+๑	๒๙.๙๑	๓๑.๐๕	+๑.๑๔	✓
	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดกองการศึกษาฯ	-	กำหนดเพิ่ม	+๑				✓



**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)**  
**วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง**

**ผู้เข้าประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายเรืองฤทธิ์ คุณเมฆ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง
๒	นางสาวอัญริช โขสิตคุณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง
๓	นางนิรมล ปลั่งเสน	รองปลัดรักษาราชการแทนผู้อำนวยการ การศึกษา
๔	นางวรรณมา พันศิริพัฒน์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๕	นายฉัตรชัย พงษ์จันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง
๖	นางสาวประภาศรี มัชมี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๗	นายหิรัญ วิไลวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด
๘	นางสาวมารีสา เสนาธรรม	นักทรัพยากรบุคคล

**เริ่มประชุมเวลา**

๑๓.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง พร้อมแล้ว ขอเชิญ นายเรืองฤทธิ์ คุณเมฆ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ทำหน้าที่ประธานกรรมการในที่ประชุม เปิดประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุมรายละเอียดตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

**ประธานฯ**

ขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๑**

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

**ประธานฯ**

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้งที่ ๑๗๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) จึงขอเชิญคณะทำงานทุกท่านมาประชุมเพื่อปรึกษาหารือ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ อัตรากำลังที่มีอยู่

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยรายละเอียดจะชี้แจงในระเบียบวาระที่ ๓ ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒**

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธานฯ

- ไม่มี

ที่ประชุม

รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๓**

เรื่องเสนอการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประธานฯ

ให้เลขาธิการคณะทำงานชี้แจง

เลขาธิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ด้วย เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงขอให้ทุกท่านได้ร่วมพิจารณาโดยถือปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว

หัวหน้าสำนักปลัด

ด้วยสำนักปลัด มีความประสงค์ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และยุบเลิกจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อให้งานสำนักปลัดมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อทางราชการ ดังนี้

๑. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ยุบเลิก ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองช่าง

ด้วยกองช่าง มีความประสงค์ขอยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อให้งานกองช่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ ดังนี้  
**ยุบเลิก**

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองสวัสดิการสังคม

ด้วยกองสวัสดิการสังคมมีความประสงค์ขอยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อให้งานกองสวัสดิการสังคมมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ โดยที่ภารกิจของกองสวัสดิการสังคมยังคงเดิม โดยยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ยุบเลิก

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองคลัง

กองคลังขอปรับลด ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

รองปลัดรักษา

กองการศึกษาขอปรับลด ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

ราชการแทน

ผอ.กองการศึกษา

ประธานฯ

มีส่วนราชการไหนจะขอปรับเพิ่ม ปรับลด หรือปรับปรุงตำแหน่งอื่นๆ อีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้งชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง

ปลัด อบต.

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในครั้งนี้ไม่เป็นภาระทางด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง และเสนอข้อกำหนดที่ทำการปรับปรุงแผนใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา

ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร

ตามระเบียบและกฎหมาย

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
- คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามข้อ ๑๔ , ๑๕ , ๑๖ , ๑๗

การจัดทำแผนอัตรากำลังกำหนดได้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

**๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการคณะทำงาน ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรอบระยะเวลา ๓ ปี ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญต่าง ๆ

**๒) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจ**

บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจความรับผิดชอบตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่จะถึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ และตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อ...

เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่า ในส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

### ๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วง ๓ ปี ว่าในการกำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพนั้นต่อไป ให้ดำเนินงานรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๓,๕๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน และอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญก็ให้ทบทวนเหตุผลเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

### ๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มอัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อให้การใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

#### ๕) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ และเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

โดยการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

- ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๒) การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ

พนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

(๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ ตำแหน่ง)

กรณีการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

(๓.๑) ตำแหน่ง...

(๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

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

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

(๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

(๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

(๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

(๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดกองการศึกษา
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

(๑) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๑) ปีที่สอง (๒๕๖๒) และปีที่สาม (๒๕๖๓) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง ประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอ

กำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของ บุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับ ตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการ ปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็น เร่งด่วนมากกว่า

## ๖) การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติ

- ตามประกาศ ก.จ. ,ก.ท.,และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

### ๗) ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมวลการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่าง ที่จะกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมวลการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแบ่ง (บัญชี ๕)

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนเป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม หรือเงินค่าตอบแทนอื่น (ถ้ามี) คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแบ่ง (บัญชี ๕) และอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแบ่ง

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ลงวันที่...

ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๗.๓.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตรابطัณฐานเงินเดือนแนบท้าย

- ตามบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบอาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง โดยใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๒๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่าง และได้ปรับปรุงซึ่งตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานขอข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย โดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น เมื่อปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) โดยคำนวณอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างให้ใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือนค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

#### ๘) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

#### ๙) อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไป

- ตามประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗
- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน
- ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

#### ๑๐) ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยาภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา ตำแหน่งการใช้ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าคือปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ทั้งนี้ในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัดกรณีการ

ละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.พัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง...

กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

๑๑) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ข้อนแนะนำแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนด โครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๗๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๐๐ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖
- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๔๕๒ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ท้าหรือการยุบส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การขอปรับปรุงส่วนราชการระดับกองเป็นสำนัก
- ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
- ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่

- หนังสือสำนักงาน ก.ท ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง
- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วน ตำบล

**๑๒) การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตาม**

**ภารกิจประเภทผู้มีทักษะ**

การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตาม

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาลูกจ้าง ชั่วคราว

สำหรับการกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตาม

- หนังสือสำนักงาน ก.ท. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลง วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ ลูกจ้างประจำ
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

**๑๓) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือการอื่น ใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดย ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่..... ทั้งนี้ ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

**๑๔) กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐**

กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้ถือปฏิบัติตาม

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการ ปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบ...

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กรณีที่ต้องครุปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.พัทยา แนะนำกำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

มติที่ประชุม

อนุมัติให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ โดย

**สำนักปลัด**

กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

ยุบเลิก ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

**กองคลัง**

ปรับลด ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

**กองช่าง**

ยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

**กองการศึกษาฯ**

ปรับลด ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

**กองสวัสดิการสังคม** ยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑ .ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

นายก อบต.

**๓.๑.๑** **ชี้แจงรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง**

- ขอเชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการได้ชี้แจงรายละเอียด

ปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา  
อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง  
ทั่วไปทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง  
มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความ  
ชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนด  
โครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่  
เพื่อที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และรองรับการถ่ายโอนงานต่าง ๆ  
จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง  
กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วย  
ตรวจสอบภายใน

โดยแผนอัตรากำลังเดิมก่อนปรับปรุง มีการกำหนดจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๓. พนักงานครู	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา
รวม	จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง ๓๔ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง  
๑๗ อัตรา ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล**

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ระดับปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ระดับชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

๙. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. คนงานทั่วไป	จำนวน ๘ อัตรา

ตามโครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ตามแผนภูมิโครงสร้างในแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้างภารกิจ หน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานบุคคล
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน
- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- งานการลา
- งานสิทธิสวัสดิการ
- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- งานแผนพัฒนาบุคลากร
- งานฝึกอบรม
- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
- งานการให้พ้นจากราชการ
- งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๑.๒ งานอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานปกครอง
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานกิจการพาณิชย์
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

๑.๓ งานยุทธศาสตร์...

- ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
  - งานยุทธศาสตร์
  - งานจัดทำแผนพัฒนา
  - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
  - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
  - งานคณะกรรมการพัฒนา
  - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
  - งานงบประมาณ
  - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน
  - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)
  - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
  - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
  - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- งานวางแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัย
  - งานแผนการป้องกัน ฝักระวังและแจ้งเตือนภัย
  - งานแผนการระงับเหตุ
  - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน
  - งานแผนการฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
  - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ
  - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง
  - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานจัดหา ตรวจสอบ ซ่อมแซมอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานจัดทำและควบคุมทะเบียนเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานสนับสนุนและให้บริการน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๑.๕ งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- งานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
  - งานเลขานุการของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
  - งานการประชุมสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
  - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุม
  - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ
  - งานสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การปกครองส่วน

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล**

- ๑. นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

**ลูกจ้างประจำ**

- ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ๖. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ตามโครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ตามแผนภูมิโครงสร้างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้างภารกิจ หน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

**๒.๑ งานบริหารงานคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบริหารสัญญา
- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองคลัง
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

**๒.๒ งานการเงินและบัญชี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานบำเหน็จบำนาญ

๒.๓ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานทะเบียนพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษี
- งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ

๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานจัดทำแผนจัดซื้อ จัดจ้างและจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ จัดจ้างและจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
- งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง
- งานขออนุมัติเปิดตัดปี ขอย้ายเวลาเปิดตัดปี
- งานจัดทำและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน
- งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- งานจัดทำงบทรัพย์สิน
- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี
- งานการจำหน่ายพัสดุ
- งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม
- งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ
- งานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน
- งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล

**๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้**

**พนักงานส่วนตำบล**

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา (ระดับ ปง./ชง.)                      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)                      | จำนวน ๑ อัตรา |

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| ๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------|---------------|

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| ๕. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. พนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. คนงานทั่วไป         | จำนวน ๒ อัตรา |

ตามโครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ตามแผนภูมิโครงสร้างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้างภารกิจ หน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือ สนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการโยธา
- งานเครื่องจักรกล
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงสร้างพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานควบคุมงานก่อสร้าง
- งานประมาณราคา
- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองช่าง
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์
- งานคำขอและการอนุญาตการควบคุมอาคาร
- งานคำขอและการอนุญาตขุดดินถมดิน

๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานระบายน้ำและบำรุงรักษาคูคลอง
- งานทางสาธารณูปประโยชน์
- งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานจัดการคุณภาพน้ำ
- งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุที่ใช้แล้ว

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง
- งานเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- งานบริหารจัดการศูนย์นิทรรศการเมืองประจำท้องถิ่น
- งานพัฒนาปรับปรุงพื้นที่เสื่อมโทรม
- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดิน

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง จำนวน ๖ ตำแหน่ง**  
**๗ อัตรากำลัง ดังนี้**

**พนักงานส่วนตำบล**

- ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ) จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ๒. นักวิชาการศึกษา (ระดับปฏิบัติการ) จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ๓. ครู (คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรากำลัง

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ๖. คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรากำลัง

ตามโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ตามแผนภูมิโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้างตามภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งาน บริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทาง การศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งาน ศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการ เจ้าหน้าที งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

**๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ**

- งานบริหารวิชาการ
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและ พนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- งานพัฒนาการศึกษา
  - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
  - งานห้องสมุด
  - งานพิพิธภัณฑ์
  - งานเครือข่ายทางการศึกษา
  - งานศึกษานิเทศก์
  - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
  - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
  - งานการศาสนา
  - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- งานการกีฬาและนันทนาการ
  - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
  - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - งานโรงเรียน
  - งานกิจการนักเรียน
  - งานขยายโอกาสทางการศึกษา
  - งานจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา

**๕. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้**  
**พนักงานส่วนตำบล**

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา  
(ผอ.กองสวัสดิการสังคม)
๒. นักพัฒนาชุมชน (ระดับปฏิบัติการ) จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

๔. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ตามโครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง ตามแผนภูมิโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้างภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

**๕. กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริม  
สนับสนุน...

สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานพัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์
- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย
- งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน

๕.๒ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานพัฒนาด้านพัฒนาชุมชน
- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
- งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานด้านจิตวิทยา
- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ
- งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- งานข้อมูลของชุมชน
- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองสวัสดิการสังคม
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้**  
**พนักงานส่วนตำบล**

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน...

และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

นายก อบต.

๓.๑.๒ แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะมีขึ้น โดยการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในอนาคต  
- ผมขอเชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการได้ชี้แจงรายละเอียด

ปลัด อบต.

จะเห็นได้ว่าการกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้น ยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ได้วิเคราะห์ ศึกษาอัตรากำลังคนภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ

นายก อบต.

- ตามที่ทางปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร่ ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะมีขึ้น โดยการให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนไปทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังในอนาคตของส่วนของท่าน เพื่อจะได้ร่วมกันพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มีขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

มติที่ประชุม

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้คณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

นายก อบต.

- ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และผมขอปิดประชุมเท่านี้ครับ

ปิดประชุม

เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จัดรายงานการประชุมฯ  
(นางสาวมารีสา เสนาธรรม)  
เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุมฯ  
(นายหิรัญ วิไลวงษ์)  
กรรมการฯ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุมฯ  
(นายเรืองฤทธิ์ คุณเมฆ)  
ประธานคณะกรรมการฯ  
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)