

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสุรชัย กระเดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล นั้น

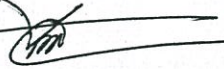
ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ) 

(นายสุรัชย์ กระเดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสุรชัย กระเดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส
เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สัณ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้ง ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้จัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จึงจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ กระเดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	- ว่าง -	-	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๔,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๔๐	
๒	นางสาวปติดา พรหมศรี	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๗,๕๖๐ (๓๔,๖๓๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐	
๓	นางสาวอมร ใจจ้อง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๗,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐	
๔	นางสาวจริยดา สุรินทร์	ปริญญาโท รัฐศาสตรการปกครอง	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐	
๕	นายอนุวัต ไกรแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร)	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐	
๖	นางสาวณัฏฐ์ สมพงษ์พันธุ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๗,๕๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	๓๘๗,๕๖๐	
๗	นางสาวสุรวิรัตน์ พารา	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักิกร	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักิกร	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	๓๒๓,๗๖๐	
๘	นายธนพล นิมิตรเสนาะ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	๔๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	๒๓๗,๖๐๐	
๙	จำเอนภูมิฐวุฒิ ขายม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (นักเรียนจำพรรครลิม)	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๔	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๔	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๔๖๐,๕๖๐ (๓๘,๓๘๐x๑๒)	-	๔๖๐,๕๖๐	
๑๐	นางพรทิพย์ ไกรแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	๓๔๖,๕๖๐	
๑๑	นางสาวสุวดี มีรัตนไพร	ปริญญาตรี (สาขารณศาสตร)	๔๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ก.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	พนักงานจ้าง นายวิรัช กล้าหาญ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๖๕,๘๐๐ (๒๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๕,๘๐๐
๑๓	นายรัฐศาสตร์ รสกา	ปริญญาตรี (ศาสตราจารย์)	-	ผ.จ.พ.ง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผ.จ.พ.ง.พัฒนาชุมชน	-	๑๗๕,๕๖๐ (๑๔,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๕๖๐
๑๔	นางสาวพัชรภรณ์ สุภาพ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผ.จ.พ.ง.การเกษตร	-	-	ผ.จ.พ.ง.การเกษตร	-	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๕	นายประเสริฐศักดิ์ หิตา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างเทคนิคโลหะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๑,๙๖๐ (๑๔,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๙๖๐
๑๖	นายวีระศักดิ์ ว่องไว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างกลโรงงาน)	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๔๔,๗๒๐ (๑๒,๐๖๐x๑๒)	-	๑๔,๗๐๐ (๑,๒๒๕x๑๒)	๑๔๔,๔๒๐
๑๗	นายสุบิน เหมะรส	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวอารีรัตน์ กระเดา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๙	นายพงษ์สิทธิ์ ชินป่า	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๐	นายพรยศ บุญแก่น	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายพงษ์ศักดิ์ ศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	นายมนัส มานะสาร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ ค่าตอบแทน	
๒๓	กองคลัง นางสาวใจดีกา ธารวุธ	บริหารธุรกิจ (แขนงวิชาการบัญชี)	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๘๔,๓๒๐
๒๔	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๒๕	นายเอกณรินทร์ เกตุษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๕๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐x๑๒)	-	๒๕๖,๓๒๐
๒๖	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ข.ง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๑,๓๖๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๓๑๘,๘๖๐
๒๗	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ป.ง./ข.ง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๑,๓๖๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๓๑๘,๘๖๐
๒๘	พนักงานจ้าง -ว่าง-	-	-	ผ.ข.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.ข.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๙	นางสาวรัชมา บุญทันใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี)	-	ผ.ข.จ.พ.ง.การคลัง	-	-	ผ.ข.จ.พ.ง.การคลัง	-	๑๖๔,๐๔๐ (๑๓,๖๗๐x๑๒)	-	๑๖๔,๐๔๐
๓๐	นายนิเบศร์ เวทสวัสดิ์	ปริญญาตรี (การจัดการ)	-	ผ.ข.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ข.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๘,๕๖๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	๑๕,๙๖๐ (๑,๓๒๕x๑๒)	๑๖๔,๕๒๐
๓๑	นางสาวกาญจนา ทองสามัญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผ.ข.จ.พ.ง.พัสดุ	-	-	ผ.ข.จ.พ.ง.พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๓๒	กองช่าง นายวาที ศรีวิเศษ	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต อุตสาหกรรมก่อสร้าง	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	ลูกจ้างประจำ นายนิกร ทิมพา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๓๔	พนักงานจ้าง -ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑,๘๘๕x๑๒)	๑๕๙,๕๘๐
๓๕	นายสุรสิทธิ์ กันหา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๖	นายคมกริช สิมสมุทร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๗	กองการศึกษา ฯ นายกิตติพร ลัดนันท์	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๘	พนักงานจ้าง นางสาวอุทัย มานะสาร	ปริญญาตรี (วิชาชีพครู)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๒๒,๔๘๐ (๑๘,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๔๘๐
๓๙	นางสาวจิราพร มูลจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑,๘๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
ศพด.ต.กุดน้ำใส บ้านกุดน้ำใส												
๔๐	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(รวมจัดสรรตำแหน่ง)
๔๑	- ว่าง - พนักงานจ้าง	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๔	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๔	ครู	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)
๔๒	นางสาวอานการ พรหมตร	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)
๔๓	นางสาววาสนา เถียงธรรม	อนุปริญญา (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน		
ศพด.ต.กุดน้ำใส บ้านดงมัน													
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ยกเว้นจัดสรรตำแหน่ง)	
๔๕	นางสุกัญญา บรรลือหาญ พนักงานจ้าง	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๖	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๖	ครู	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)	
๔๖	นางสาววงค์ลักษณ์ ปรางกูร พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)	
ศพด.ต.กุดน้ำใส บ้านคูฟ้า													
๒๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ยกเว้นจัดสรรตำแหน่ง)	
๔๘	นางสาวเจตนา ค่ำทอง พนักงานจ้าง	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๕	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๕	ครู	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)	
๔๙	นางสาวณฐพร ชมชัย พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	(บพท้องถิ่น)	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๕๐	นางพิมพ์ศศิภา เอื้อสนาลัย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๔๔,๖๔๐	-	-	๑๔๔,๖๔๐	
									(๑๖,๒๒๐x๑๒)				



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่ รอ ๗๑๒๐๑/ ๒๓๐

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียบร้อยแล้ว

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัดภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัดกรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่งนั้น

๓. ขัอระเบียบและข้อกฎหมาย

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและทั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้องจึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุ ชื่อ- สกุลและ

ตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่ามีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยารายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกิดความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔) บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับ รหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท. ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แล้วตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัดเสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

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

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

๓.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์ จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

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

๓.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พงศ.๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้างโดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลัง ก,อบต.จังหวัด ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดคำนวณจำนวนอัตราที่พึงจะมีได้ตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครูและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและพนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ แล้วปรากฏว่า มีจำนวนอัตราครุต่ำกว่าเกณฑ์ให้แสดงผลการคำนวณและระบุจำนวนอัตราที่ควรจะมีตามเกณฑ์ พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔ /ว ๒๑๒๓ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๓.๕.๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

๓.๕.๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๓.๕.๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๓.๕.๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๓.๕.๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๕.๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๓.๕.๘) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีสาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ส่วนที่ ๑๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบ แห่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู /พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ขออนุญาตการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

๗. ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมาย กำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตาม อัตรารายเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่ง ระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแห่ง (บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ. ,ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารายเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทน อื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครอง ตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตรารายเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับ ตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตรารายเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของ ระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตรารายเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่ง เงิน เพิ่ม หรือเงินค่าตอบแทนอื่น (ถ้ามี) คูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารายเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตรารายเดือนประจำตำแหน่งให้ใช้อัตรารายเดือนประจำตำแหน่งตาม ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงิน ประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

ทั้งนี้ตำแหน่งระดับประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการ กำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณ ด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๒๕ ๒๕๕๘ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตราขั้นสูงสุดของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น คูณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. และประกาศ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป

เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย สำหรับการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศ ฯ และระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูงโดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓ / ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

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

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับประปาไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานนันทนาการ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ.,ก.ท.จ.และก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ.,ก.ท.จ.และก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมอย่างเคร่งครัด กรณีการละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารงานท้องถิ่น และสายงานงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒/ ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขอยุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่ง ให้ ก.จ.กท. ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณาขุบเลิกตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. กท.จ. ก.อบต.จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดและมาตรฐานทั่วไปและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑๑.๑) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑๑.๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๑๑.๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑๑.๔) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑.๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔

๑๑.๖) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕

๑๑.๗) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๖

๑๑.๘) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑๑.๙) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑๑.๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑๑.๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑๑.๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๐๗๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง การปรับปรุงหรือการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใดที่มีผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัดหรือ ก.เมืองพัทยาแล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่นการกำหนดส่วนราชการ ระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่องการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง การชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของ ลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานก.จ. ก.ท.หรือ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่องชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิก ตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบ ต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใด ให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ...

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบและขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตาม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้นได้

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

๔. ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. พิจารณาดำเนินการประชุมคณะกรรมการ ในวันที่ ๒๖ เดือน ก.ค. พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๕. กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบท.จะต้องดำเนินการ โดยขอข้อมูลเล่มแผนพัฒนาสามปี เพื่อมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/และแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗. จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

๘. คัดการระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๐. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑๑. จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑๒. หลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานให้อำเภอพนมไพรทราบ เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ดต่อไป

๑๓. หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และออกคำสั่งการจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่กรอบตำแหน่งใหม่ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานให้อำเภอพนมไพร และจังหวัดทราบต่อไป

๑๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวมนต์พัชร สมพงษ์พันธุ์)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวอมร ใจจ้อง)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

๑๗ ก.ค. ๒๕๖๖

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูกน้ำใส

พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวปติดา พรหมศรี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูกน้ำใส

ความเห็นของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกน้ำใส

(นายสาคร ชูปวา)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกน้ำใส

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกน้ำใส

☒ อนุมัติตามที่เสนอ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายสุรชัย กระเดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกน้ำใส



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส

ที่ ๓๐๔ / ๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ประกาศประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๙ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สัณ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

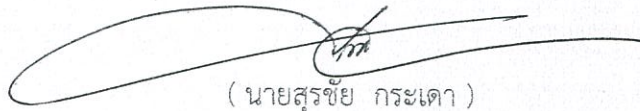
- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SOWT สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาจากภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้าโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุรชัย กระเดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วัน ๒๖ ที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งต่อที่ประชุม

๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม

๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามหนังสือดังกล่าวข้างต้น แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมวด

๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓ ปี โดยให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความ

เห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ที่ ๓๐๔ / ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

- บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

- บทวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่ประชุมพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

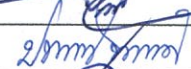
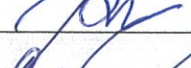
๔.๑.....

๔.๒.....

ที่ประชุมรับทราบ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลงชื่อ
๑	นายสุรชัย กระเดา	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวปติดา พรหมศรี	กรรมการ	
๓	นายกิตติพร สัตนันท์	กรรมการ	
๔	นายวาทิ ศรีวิเศษ	กรรมการ	
๕	นางสาวโชติกา ธารารุธ	กรรมการ	
๖	นางสาวอมร ใจจ้อง	กรรมการและเลขานุการ	
๗	น.ส.มนต์พัชร สมพงษ์พันธุ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุมและคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานกรรมการกล่าวเปิดการประชุมเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙) ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายสุรชัย กระเดา ประธาน ฯ

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ นี้
- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามหนังสือดังกล่าวข้างต้น แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตามหนังสือดังกล่าวข้างต้น ได้แจ้งแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙ โดยได้จัดส่งคู่มือการจัดทำแผนหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายหนังสือดังกล่าวข้างต้น และให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น ขอให้พิจารณาในวาระที่ ๓

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- นายสุรชัย กระเดา ประธาน ฯ - ขอเชิญเลขานุการคณะกรรมการ ฯ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙)
- น.ส.มนต์พัชร สมพงษ์พันธุ์ - ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์
ผู้ช่วยเลขานุการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ประกอบกับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.
และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้คณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่ายและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ
ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ
บริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการ
จัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ
คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ
ก.เมืองพัทยา) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นหมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง
และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลังดังกล่าวจะต้องประกอบด้วย สารสำคัญดังนี้
๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
 ๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ
ปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ
 ๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่
และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน
หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
 ๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี
อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมิน ความรู้
ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มี
ประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละ
คน

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับ รหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท. ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู /พนักงานครูในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

นายสุรัชย์ กระเดา
ประธาน ฯ

- ตามที่เลขานุการ ได้ชี้แจงตามหนังสือสั่งการมา ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทุกคนช่วยกันพิจารณาบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

น.ส.ปติดา พรหมศรี
กรรมการ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ขอให้ทุกท่านได้พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้รวมเอาแผนพัฒนาบุคลากร เข้าร่วมในการประชุมพิจารณาครั้งนี้ด้วย

- บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและสภาตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไข

เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๐ - พ.ศ.๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบาย
ของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสรุป ไว้ดังนี้
แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
(ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด) ระยะ ๔ ปี

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

“ศูนย์กลางแปรรูปอุตสาหกรรมเกษตร เชื่อมโยงการบริการ การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์สู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการผลิตการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูป
การเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการค้า การบริการ
และโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวอย่างครบวงจร

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

“เศรษฐกิจดี มีสุขภาพแข็งแรง พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เมืองน่าอยู่คู่คุณธรรม ”

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและ
ท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลและการพัฒนาองค์กร
นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) พัฒนาระบบการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่าง ๆ การขยายเขต
ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร และติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ให้
ครอบคลุมทุกพื้นที่

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค โดยการพัฒนาแหล่ง
น้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า

(๓) ก่อสร้างและซ่อมแซม ถนน คสล. ถนนลูกรัง ภายในตำบลกุดน้ำใส ให้อยู่ในสภาพดี
สัญจรได้สะดวกและปลอดภัย

(๔) พัฒนาและซ่อมแซมคลองส่งน้ำให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้พี่น้องประชาชน
สามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

๒. ด้านพัฒนาสาธารณสุข และส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑)เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกาย สุขสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี โดยประชาชน เพื่อประชาชน
- (๒)สนับสนุนการควบคุมป้องกัน การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม และดูแลรักษาอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- (๓)ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัย และการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่าน กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
- (๔)ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค
- (๕)ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มวัย ด้านสาธารณสุข โดยเน้นการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ตลอดทั้งการดำเนินงานดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงวัย และบุคคลต่าง ๆ ที่มีภาวะพึ่งพิง บูรณาการทุกภาคส่วนทำงานผ่านศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการ
- (๖)ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน และการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน จัดงบประมาณสทบกองทุนหลักประกันสุขภาพตามระเบียบและอำนาจหน้าที่
- (๗)ส่งเสริม และสนับสนุนงานการแพทย์ฉุกเฉินตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความจำเป็นของประชาชนตำบลกุดน้ำใส

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑)รณรงค์ ส่งเสริม กระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของคนในชุมชน
- (๒)ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- (๓)ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดี ต่อการกีฬา
- (๔)ป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและป้องกันแก้ไขปัญหายาอย่างใกล้ชิดสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว สร้างเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕)ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวมและการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทุกเวลา

๔. ด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของท้องถิ่น และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย โดยจัดหาแหล่งรองรับสินค้า หรือตลาดส่งออกสินค้าให้เกษตรกร
- (๒) สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร ควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์ชีวภาพ
- (๓) สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร ควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์ชีวภาพ
- (๔) สร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริม สนับสนุน ขยายเครือข่ายเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการในพื้นที่
- (๕) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รมรงค์ส่งเสริม การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการจัดทำโครงการและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การลดสภาวะโลกร้อน
- (๒) สนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุม และการจัดการมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีป่าชุมชน
- (๕) จัดหารถเก็บขยะที่ถูกสุขลักษณะความปลอดภัยกับพนักงานเก็บขยะ พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งธนาคารขยะประจำตำบลทุกตำบล เพื่อเสริมรายได้ให้กับครัวเรือนตามเจตนารมณ์ของธนาคารขยะ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุน ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเที่ยงธรรม ในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภท
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์
- (๓) สนับสนุน ส่งเสริม รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งรายได้ของประชาชนในพื้นที่

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- นอกจากนั้นแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องดำเนินการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ หรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ด้วย

ที่ประชุม

- ได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ หรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ swot และได้สรุป จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส

นายสุรัชย์ กระเดา
ประธานฯ
น.ส.อมร ใจจ้อง
กรรมการ

- ต่อไป เป็นการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาและแสดงความคิดเห็น ขอให้เลขานุการ ได้ชี้แจงหลักการ

- เรียนท่านประธาน การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังคนที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี และเพื่อให้สอดคล้องกับหนังสือชักชวนการจัดทำแผน ฯ ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ซึ่งดิฉันเห็นควรเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนชานูวรรณเนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญ และมีขนาด รายได้ และจำนวนประชากรใกล้เคียงกัน ดังนี้

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ทราบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชานูวรรณ ดังนี้

- องค์การบริหารส่วนตำบลชานูวรรณ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีพื้นที่ทั้งหมดจำนวน ๒๑ ตารางกิโลเมตร มี ๗ หมู่บ้าน

มีจำนวนประชาชนทั้งสิ้น ๓,๘๖๕ คน ๑,๐๗๗ ครัวเรือน

รายได้ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๓๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท

มีบุคลากรในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา

/-องค์การ...

- องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีพื้นที่ทั้งหมดจำนวน ๖๔.๓๙ ตารางกิโลเมตร มี ๑๐ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๓,๗๔๕ คน แยกเป็นชาย ๑,๘๗๙ คน หญิง ๑,๘๖๕ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๖๕ ครัวเรือน มีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๓๒,๘๔๘,๐๘๗.๑๘ บาท มีบุคลากรในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา
- ที่ประชุม - ตามที่เลขานุการได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส มีความใกล้เคียงกับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า พิจารณาแล้วจำนวนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองไม่มีความแตกต่างแบบมีนัยสำคัญ และจากความต้องการของหัวหน้าส่วนราชการใน ๓ ปีข้างหน้า คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ได้พิจารณาจาก ภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ SWOT งบประมาณขององค์กร และสภาพปัญหา ต่าง ๆ ในพื้นที่ แล้ว จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วย ๑ ฝ่าย ๒๔ งาน โดยมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ตำแหน่งว่างจำนวน ๕ อัตรา ดังนี้ ตำแหน่งสายงานผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา สายงานการสอน จำนวน ๑ อัตรา และสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- นายสุรชัย กระเดา ประธาน ฯ - ขอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา เริ่มจากสำนักปลัด
- น.ส.อมร ใจจ้อง กรรมการ - สำนักปลัด ได้วิเคราะห์ค่างาน ทั้งหมดในสำนักปลัดแล้ว ทราบว่างานการเกษตรมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนจังหวัด แผนอำเภอ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ กรณี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป ตามแผนอัตรากำลังเดิมได้ระบุ งานตามท้ายในวงเล็บ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ฯ จึงขอหารือที่ประชุมในการแก้ไขการเขียนชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งจะไม่ระบุท้าย
- นายสุรชัย กระเดา ประธาน ฯ - เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความถูกต้องตามประกาศ ฯ หนังสือสั่งการควรแก้ไข พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ให้ถูกต้อง ตามระเบียบ ฯ และเพื่อให้การดำเนินการตามแผนจังหวัด แผนอำเภอ และนโยบายของผู้บริหาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามประธานเสนอ
- นายสุรชัย กระเดา ประธาน ฯ - ต่อไป เชิญกองคลัง

น.ส.โชติกา ธารวธ
กรรมการ

- กองคลัง ขณะนี้กรอปรอัตรากำลังภายในกองคลัง มีตำแหน่งข้าราชการ ๕ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งขณะนี้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้องขอให้ ก.ส.ด. ดำเนินการสอบ ระหว่างนี้จำเป็นต้องสงวนตำแหน่งไว้เพื่อรองรับการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป และในส่วนของในสังกัดของกองคลัง มีตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา เนื่องจากพนักงานจ้างเดิมได้ถึงแก่กรรมไป และจะได้ดำเนินการสรรหาแทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป จากการวิเคราะห์ค่างานทุกงานในกองคลัง ปริมาณงานกับอัตรากำลังมีความสมดุลกันแล้ว ยังไม่จำเป็นจะกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ค่างานของแต่ละตำแหน่งในสังกัดกองคลังมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนคนแล้ว ดังนั้นกองคลัง จึงขอคงตามโครงสร้าง และกรอปรอัตรากำลังเดิมค่ะ

นายสุรัชย์ กระเดา
ประธาน ฯ

- ต่อไป เชิญกองช่าง

นายวาที ศรีวิเศษ
กรรมการ

- เรียนท่านประธาน โครงสร้าง กรอปรอัตรากำลัง ในกองช่าง ตามกรอบเดิม มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ,ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา,พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา จากโครงสร้างนี้ไม่มีอัตรากำลังของสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่างานพบว่าปริมาณงานมีความสมดุลกับอัตรากำลังคนแล้ว จึงขอคงตามโครงสร้างและกรอปรอัตรากำลังเดิมข

นายสุรัชย์ กระเดา
ประธาน ฯ

- ต่อไป เชิญกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นายกิตติพร สัตนันท์
กรรมการ ฯ

- เรียนท่านประธาน โครงสร้าง กรอปรอัตรากำลัง ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีดังนี้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ จำนวน ๑ อัตรา

ครู จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ค่างานแต่ละงานภายในกองแล้ว ปริมาณงานสมดุลกับอัตรากำลังและจำนวนนักเรียน กับครู เป็นไปตามหนังสือสั่งการจึงขอคงไว้ตามโครงสร้างกรอปรอัตรากำลัง เดิม

น.ส.อมร ใจจ้อง

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้อ ๔.๕ วรรค ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสรรหาอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นั้น จึงมีความจำเป็นที่กองการศึกษา ต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบล กุดน้ำใสมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๓ แห่ง

ที่ประชุม

- เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการดังกล่าว จึงมีมติให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แห่งละ ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓ อัตราและจะสรรหาได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจาก กรม ฯ

- นายสุรัชย์ กระเดา ประธาน ฯ - ต่อไป เชิญหน่วยตรวจสอบภายใน
- น.ส.ปติดา พรหมศร กรรมการ ฯ - เรียนท่านประธาน ฯ ตามโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน มีข้าราชการ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน และจากการวิเคราะห์ คำนวณ แล้ว พบว่า ปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวนอัตรากำลัง จึงขอคงตามโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ
- นายสุรัชย์ กระเดา ประธาน ฯ - คณะกรรมการได้พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง เรียบร้อยแล้ว ขอให้เลขานุการได้ ชี้แจง การประมาณการค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙)
- น.ส.มนต์พัชร ผู้ช่วยเลขานุการ - ตามหนังสือสั่งการ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มา งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อย ละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนั้นจึง ประมาณการค่าใช้จ่าย ฯ ดังนี้ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๓๗,๓๔๙,๔๓๐ บาท ดังนั้น จึงประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ไว้ดังนี้
- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เท่ากับ ๓๘,๖๐๓,๔๔๕ บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เท่ากับ ๓๙,๗๖๑,๕๔๕ บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เท่ากับ ๔๐,๙๕๔,๓๙๑ บาท
- การประมาณการเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน
- เมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละปีแล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้
- ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๒
- ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๒
- ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๒
- ที่ประชุม - รับทราบ

- นายสุระชัย กระเดา
ประธาน ฯ
- เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจำทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่หัวหน้าส่วนราชการได้เสนอมา
 - มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙)
- มติที่ประชุม
- เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้เสนอมา
- น.ส.มนต์พัชร
ผู้ช่วยเลขานุการ
- สรุป การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) สรุปได้ดังนี้
- สำนักปลัด คงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม
- กองคลัง คงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม
- กองช่าง คงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม
- กองการศึกษา ฯ กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ละ ๑ อัตรา รวม ๓ อัตรา เพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่งจากกรม ฯ
- นายสุระชัย กระเดา
ประธาน ฯ
- ต่อไป เป็นการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ ขอ ให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณา
- น.ส.ปติดา พรหมศร
กรรมการ
- องค์การบริหารส่วนตำบลต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้
๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน
 ๒. ยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องปฏิบัติงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน
 ๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องมีการทำการบ้านไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 ๔. จัดวางแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การใช้สื่อต่าง ๆ กิจกรรมทางวิชาการ ศึกษาต่อ เป็นต้น สิ่งสำคัญคือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ/พนักงานและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ให้มีโอกาสพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า
- น.ส.อมร ใจจ้อง
กรรมการ
- การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม รวมถึงการฝึกอบรมออนไลน์ การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ และอื่น ๆ ล้วนเป็นการพัฒนาที่ดีทั้งสิ้น เห็นควรกำหนดอย่างใดอย่างหนึ่งในการพัฒนา เนื่องจากติดขัดด้านงบประมาณมีจำกัด

- น.ส.ปติดา พรหมศร กรรมการ - ขอให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องเข้ารับการอบรมอย่างน้อย ปีงบประมาณ ละ ๑ หลักสูตร และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้คำนึงถึงความเท่าเทียม และเรียงลำดับความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งประกอบด้วย
- ที่ประชุม - เห็นชอบให้พัฒนาบุคลากร ด้วยวิธี การปฐมนิเทศ การการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การใช้สื่อต่าง ๆ กิจกรรมทางวิชาการ ศึกษาต่อ อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม การเรียงลำดับความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง การประหยัดงบประมาณ อย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง ๑ หลักสูตร ต่อปี
- นายสุรัชย์ กระเดา ประธาน ฯ - เมื่อคณะกรรมการ ฯ ได้มีมติเห็นชอบตามที่เสนอแล้วมอบให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แผนพัฒนาบุคลากร และจัดส่งเอกสารภายในเวลาที่ ก.อบต.กำหนด

ระเบียบวาระการประชุมอื่น ๆ ไม่มี

- นายสุรัชย์ กระเดา ประธาน ฯ - มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ ในวาระนี้หรือไม่
- ที่ประชุม - ไม่มี
- นายสุรัชย์ กระเดา ประธาน ฯ - เมื่อไม่มี กระผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกการประชุม
(นางสาวมนต์พัชร สมพงษ์พันธุ์)

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายสุรัชย์ กระเดา)
ประธานกรรมการ ฯ