

-ฉบับ อบต.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ที่ ๒๒๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุม
- บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง



๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยสำราญ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จ.บุรีรัมย์) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยสำราญ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและ- แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจ และยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลห้วยสำราญ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์

ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภค ยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาดถนนชำรุดเสียหาย เนื่องจากมีน้ำท่วมขัง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมในการสัญจรไปมา
- ปัญหาทางระบายน้ำขนาดเล็กที่อุดตันง่าย ท่อระบายน้ำตันขึ้นทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝนเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง บางครัวเรือนใช้วิธีทิ้งน้ำจากบ้านเรือนลงพื้นที่รอบ ๆ ทำให้สกปรกขาดความสวยงาม

- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านทางสาธารณะยังไม่ทั่วถึง และบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจร เวลากลางคืน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการแหล่งน้ำและมีระบบน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ก่อสร้าง ขยายและปรับปรุงถนนให้มีความปลอดภัย เหมาะสมและอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรให้สัญจรไปมาได้



- ต้องการให้ห้องการบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ วางท่อระบายน้ำ และรางระบายน้ำให้ครบทุกสาย พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ต้องการให้ห้องการบริหารส่วนตำบลติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอกซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้

๒. ด้านการศึกษา

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการส่งเสริมการศึกษาที่ดีและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ปัญหาขาดการฟื้นฟู การอนุรักษ์ ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม จริยธรรมและคุณธรรมอันดีงามในสังคม
- ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้ห้องการบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมการศึกษาที่ดีและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ต้องการให้ห้องการบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมฟื้นฟู การอนุรักษ์ ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม จริยธรรมและคุณธรรมอันดีงามในสังคม
- ต้องการให้ห้องการบริหารส่วนตำบลส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการของประชาชน

๓. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ขาดการส่งเสริม และขาดบุคลากรในวัยแรงงาน เพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพและกระจายรายได้ให้แก่ชุมชน
- ปัญหาการขาดส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
- ปัญหาขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาการเกษตรแบบพอเพียง

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้ห้องการบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรมและฝึกทักษะด้านการประกอบอาชีพ การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าตลอดจนจัดหาตลาดเพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ และเพื่อแก้ไขปัญหาวัยแรงงานไปทำงานต่างถิ่น
- ต้องการให้ห้องการบริหารส่วนตำบลส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
- ต้องการให้ห้องการบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมความรู้ทางเทคโนโลยีพร้อมทั้งให้ความรู้และพัฒนาการเกษตรแบบพอเพียง

๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
- ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสาธารณสุข
- ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และยาเสพติด



ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชนให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด
- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ
- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดไข้เลือดออกและป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขาดการดูแลเอาใจใส่และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้เพียงพอ
- ประชาชนขาดการเอาใจใส่ในปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- สภาพหมู่บ้านมีความเป็นอยู่แออัดก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน
- ปัญหาด้านการจัดการขยะ/สิ่งปฏิกูล และลดมลพิษอย่างเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้เพียงพอ ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำ
- ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ โดยเน้นการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและชาญฉลาด
- ส่งเสริมให้เกิดชุมชนต้นแบบในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการควบคุมและลดมลพิษโดยเน้นการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ
- ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในระดับพื้นที่ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

๑.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อน ถึง สภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้ กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“คนตำบลห้วยสำราญมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

๑.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ สร้างระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน และทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

เป้าประสงค์ ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานทั่วถึง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ มีระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐานทั่วถึง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และทำ การเกษตร	- ร้อยละของถนน ระบบระบายน้ำได้มาตรฐาน - ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าและน้ำประปาที่ เพิ่มขึ้น - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง
- สำนักปลัด อบต.



๒) การพัฒนาทางการศึกษา

พันธกิจ ๑. ส่งเสริมด้านการศึกษาที่ดีและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม จริยธรรมและคุณธรรมอันดีงามในสังคม

๓. ส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน

เป้าประสงค์ ยกระดับศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชน มีคุณธรรมจริยธรรมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละของหน่วยการศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ๓.๒ ปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ๓.๓ อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๔ ส่งเสริมกีฬาการออกกำลังกายและ นันทนาการ	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมและพัฒนา การศึกษา - จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการออกกำลังกายและนันทนาการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ ๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและกระจายรายได้ให้แก่ชุมชน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วม -

ในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์ ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต.

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการส่งเสริมและพัฒนากการประกอบอาชีพ

๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมดำเนินงานของ อบต.

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔.๑ สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน ๔.๒ พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร ด้านการ ท่องเที่ยว ๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- ร้อยละของประชากรวัยทำงานลดลง - จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านการเกษตร - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนการ ดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองสวัสดิการและสังคม



๔) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ ๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม และได้รับการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตประชากรทุกระดับ

๒. ร้อยละของประชาชนในการเข้าถึงการมีสุขภาพอนามัยที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส	- ร้อยละของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒.๒ พัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุข	- ความพึงพอใจของผู้รับบริการสาธารณสุข
๒.๓ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ร้อยละของผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดลดลง - ร้อยละของความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข
๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- สถิติการเกิดเหตุร้ายลดลง
๒.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด อบต.
- กองสวัสดิการสังคม

๕) ด้านการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี

พันธกิจ ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและคุณธรรมในการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน

๒. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเพิ่มพื้นที่สีเขียวของตำบล

เป้าประสงค์ ๑. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และการพัฒนาด้านการเมือง

๒. มีการป้องกันและลดมลพิษ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มพื้นที่สีเขียว

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑. ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒. เพิ่มพื้นที่สีเขียว



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕.๑ ส่งเสริมความรู้ ความสนใจในกิจการท้องถิ่น ๕.๒ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กรด้านต่างๆ ๕.๓ สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ๕.๔ พัฒนาปรับปรุงรายได้ของ อบต. ๕.๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนรวมทั้งปรับปรุง จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ และสถานที่ราชการเพียงพอปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนและลดขั้นตอนระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ๕.๖ อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ร้อยละความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของ อบต.เพิ่มขึ้น - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม - จำนวนกิจกรรมที่ณรงค์ให้ประชาชนเสียภาษี - ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการรับบริการด้านต่างๆเพิ่มขึ้น - จำนวนสีเขียวเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด อบต.
- กองคลัง
- กองช่าง

๒. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน (SWOT)

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วยประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ได้วิเคราะห์ศักยภาพตามหลัก SWOT แบบองค์รวมดังนี้

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงสัตว์ การทำไร่/สวน
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ผ้าไหมตีนแดง
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงไปยังอำเภอต่าง ๆ เช่น จังหวัดสุรินทร์ อำเภอสตึก
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีวัตถุ
๒. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนา
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว
๕. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมกิจกรรมสตรี เด็ก เยาวชน คนชรา ให้เข้าร่วมกิจกรรมชุมชน

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ จึงมีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ กองสวัสดิการสังคม
- ๑.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ อัตรา พนักงานครู ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีตำแหน่งที่ว่างสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้และผลงานก็ประสบผลสำเร็จ

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ตำบลห้วยสำราญ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานเพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลห้วยสำราญ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และปรับปรุงสายงาน ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานบริหารทั่วไป ๑.๕ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ สวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ สวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยาก และคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คัดค้าน จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย	
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	
- คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) กองคลัง ประกอบด้วย	
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา



(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา

จำนวน ๒ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยสำราญ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๓ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านกุดโคลน

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล ๓ ขวบโรงเรียนบ้านตาเป่า

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยสำราญ บ้านน้ำอ้อม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยสำราญ บ้านครองสุข

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๒ อัตรา



(๕) กองสวัสดิการสังคม

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

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

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

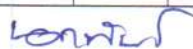
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยสำราญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร + งบ อบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านกุดโคลน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล ๓ ขวบ โรงเรียนบ้านตาเป่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยสำราญ บ้านครองสุข								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร + งบ อบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยสำราญ บ้านน้ำอ้อม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร + งบ อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



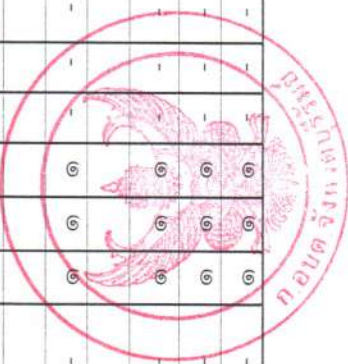
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๕๘	๕๘	๕๘	๕๘				


๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	อัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๓๔,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๔๔,๙๓๐)
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๕๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๗,๙๖๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๔๑,๕๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๐,๑๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๐,๒๒๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๘	ลูกจ้างประจำ																
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๔๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๔,๘๕๐)
๑๐	คนงาน	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๙๖๐)
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๗๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๘๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๕,๓๘๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๑,๕๐๐)
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๗	กองคลัง (๑๔)																
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๐,๒๒๐)
๒๐	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๑	๔๒๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๕,๕๕๐)
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๙,๕๕๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๐,๓๖๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๑,๙๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่ต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๘๖๐	(๒๒,๘๘๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๒๐,๖๘๐	(๑๖,๕๒๐)	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๗๕,๕๒๐	(๑๒,๙๒๐)	
	กองช่าง (๑๕)																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๔๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	(๔๐,๙๒๐)	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๔๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๒๐๐	(๒๕,๒๗๐)	
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๓๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๙๒๐	๒๕๑,๖๔๐	๒๖๑,๗๒๐	(๑๙,๓๘๐)	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	(๑๐,๙๒๐)	
๒๗	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเล็กเบา	-	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๗๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	(๑๕,๔๔๐)	
	กองการศึกษา (๑๘)																	
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๘๖๐	(๒๓,๗๒๐)	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	(๑๒,๓๘๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๒	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกวดหัวท้ายสำราญ																	
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับการจัดสรร
๓๔	ครู	ชกพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

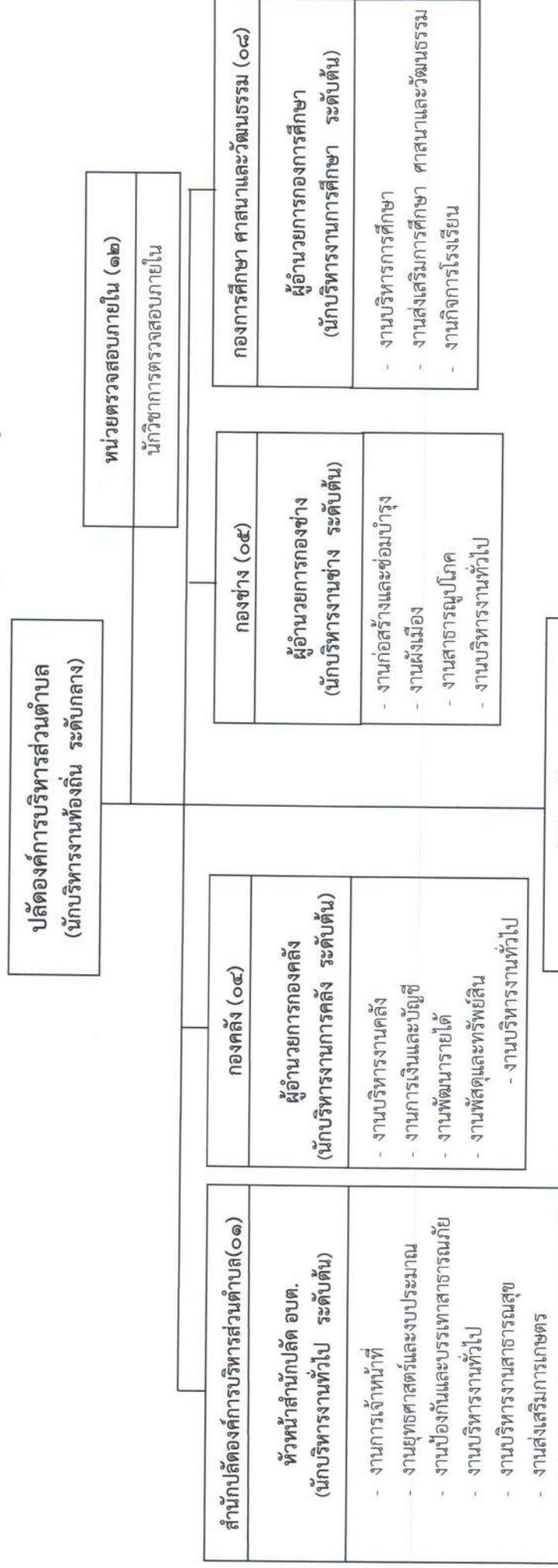


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ		
				จำนวน (๓๖)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๓,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๖๘๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๘,๖๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๘,๗๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๕๕,๖๐๐	๖๕,๐๔๐	๖๕,๐๔๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๖๔๐	๒๕,๘๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านกุดโคกสน																		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับการจัดสรร
๔๐	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล ๓ โรงเรียนบ้านตาเป่า																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับการจัดสรร
๔๔	ครู	ชกพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยสำราญ บ้านศรีสองสุข																		
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับการจัดสรร
๔๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๔,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๙,๓๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๙,๐๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยสำราญ บ้านน้ำอ้อม																		
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับการจัดสรร
๕๑	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

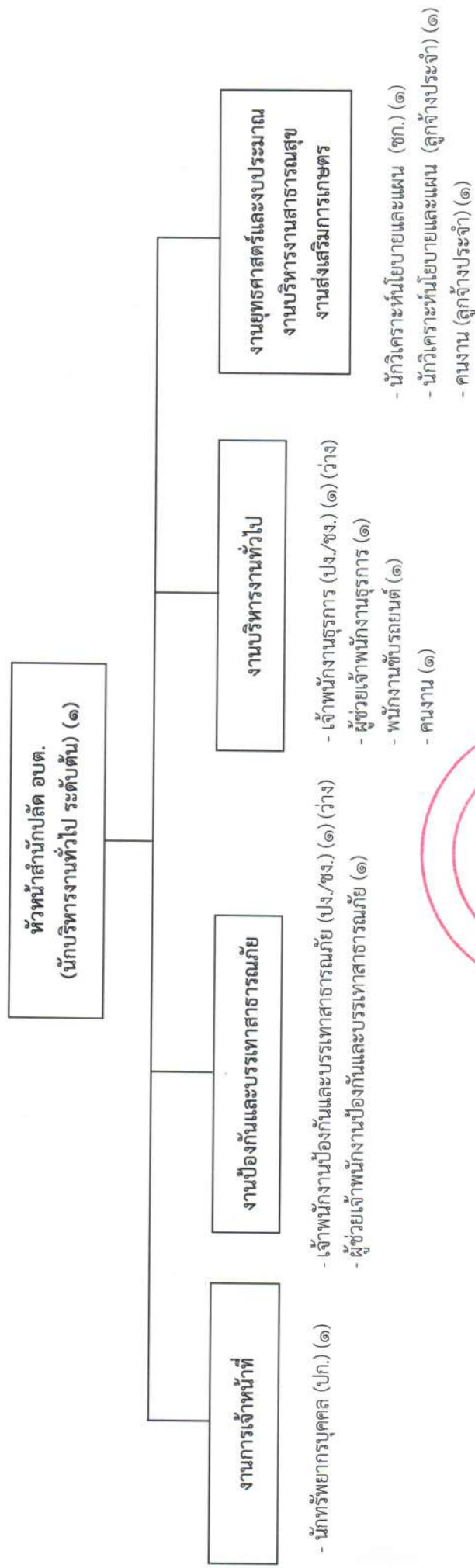
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ประมวลกฎหมาย



กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

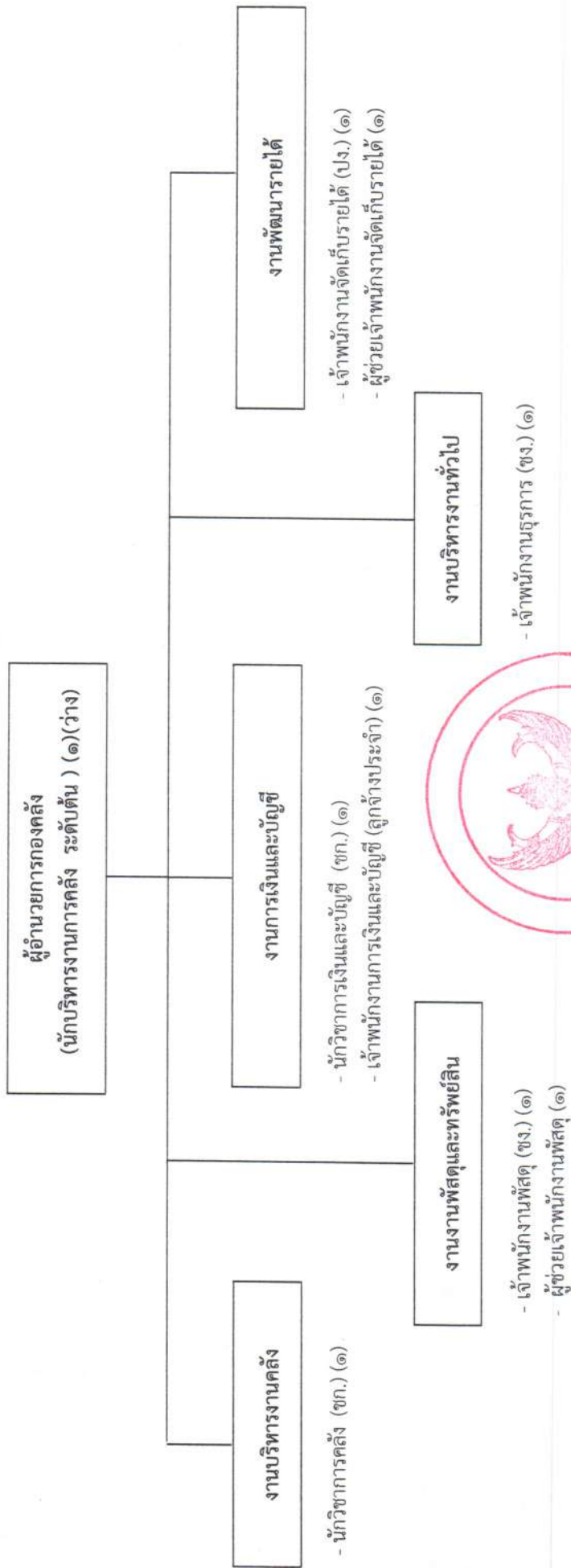


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ (๐๑)



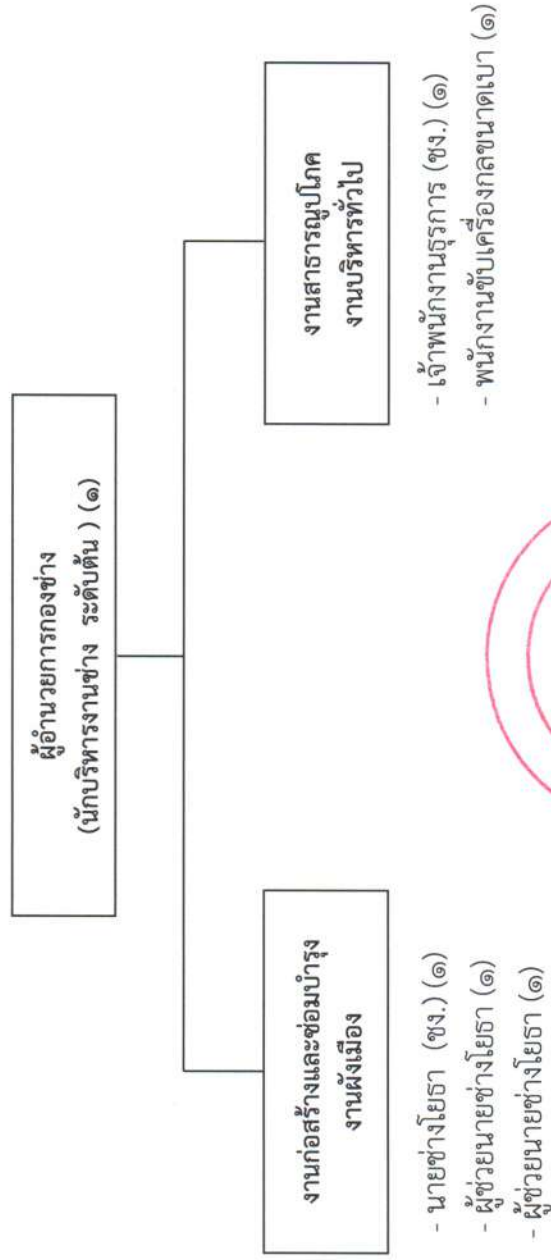
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๒	๓	๑	๑๑
มีครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๓	๑	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ (๐๔)



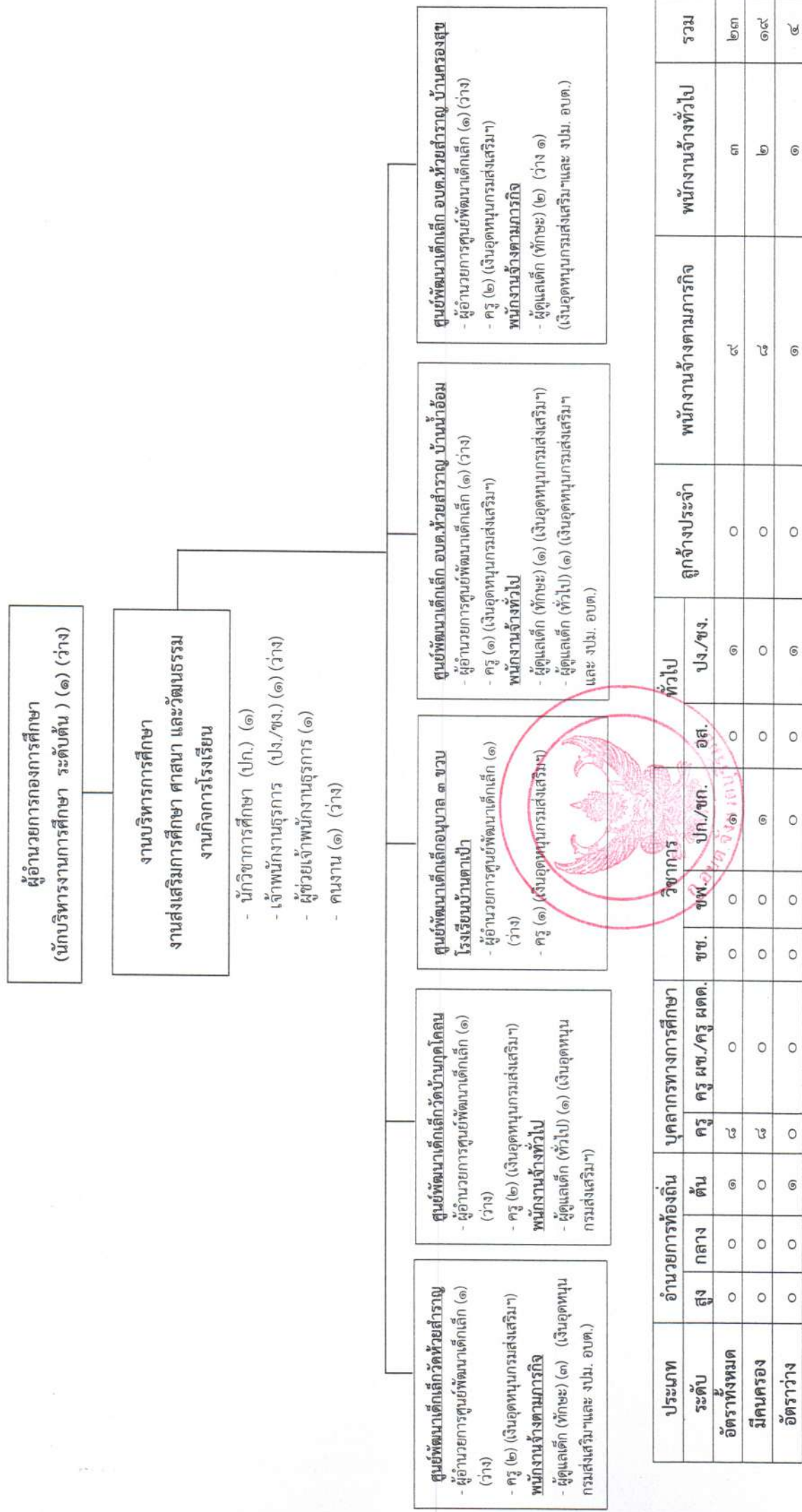
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชป.	ชก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๓	๑	๒	๐	๕
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๓	๑	๒	๐	๘
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ (๐๕)

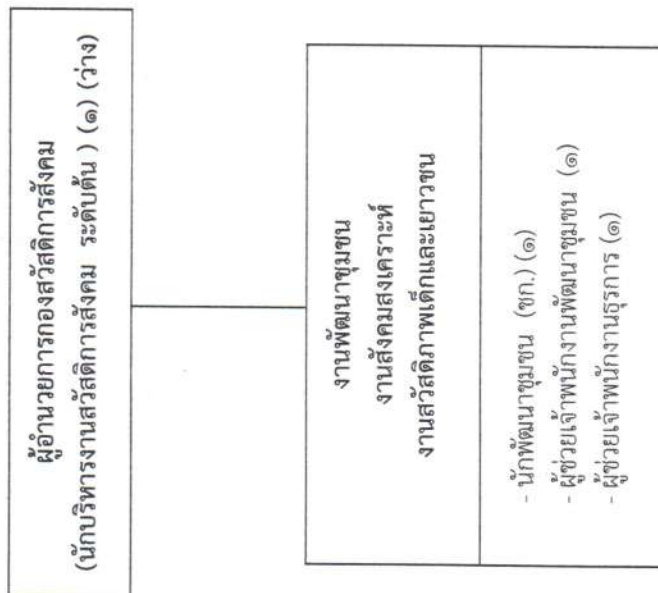


ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	พก./ชก.	อส.	ปง./ขง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๓	๐	๖
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๓	๐	๖
อัตรว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ (๐๘)



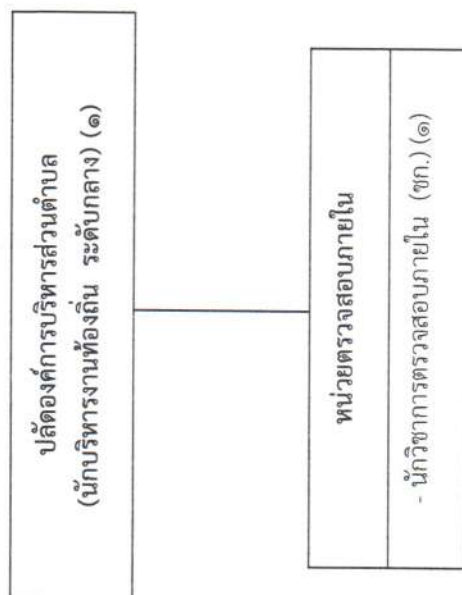
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ (๑๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปท./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๔
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ (๑๒)



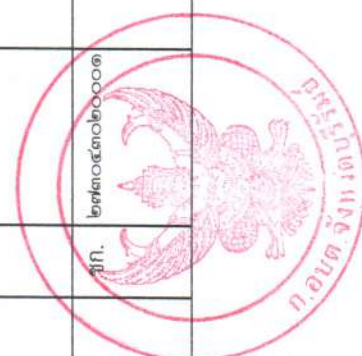
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน คำนวณ/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวดุรีณี เข้มบุผา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๒๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๔๔,๙๓๐)
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นางสาวพรทิพย์ ประเสริฐสุด	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๑๒๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๒๗๓๐๑๒๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๓๗,๙๖๐)
๓	นางไพรัตน์ โด่งพิมาย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗๓๐๑๓๑๐๒๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๗๓๐๑๓๑๐๒๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	(๒๐,๑๒๐)
๔	นางนันทิชา แก้วกล้า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๑๓๑๐๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๗๓๐๑๓๑๐๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	(๓๐,๒๒๐)
๕	ว่าง	-	๒๗๓๐๑๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๗๓๐๑๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๖	ว่าง	-	๒๗๓๐๑๔๑๐๕๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๗๓๐๑๔๑๐๕๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
๗	นางนภสร สุขใส	ครุศาสตรบัณฑิต	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ลงประจำ	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ลงประจำ	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	(๒๔,๘๕๐)
๘	นายเจตชัย จำปาทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คณงาน	ลงประจำ	-	คณงาน	ลงประจำ	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๖,๙๖๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/เงินเลี้ยงอื่น ๆ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๙	นางสาวสุพิชญ์ ดาทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๕๒,๔๐๐ (๑๒,๗๐๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๗๐๐)	
๑๐	นายมนเทียร แสนกล้า	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๘๔,๕๖๐ (๑๕,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	(๑๕,๓๘๐)	
๑๑	นายณัฐพงษ์ สายยศ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๒	นางอรรญา พิรัมย์ย์	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง													
พนักงานส่วนตำบล													
๑๓	ว่าง	-	๒๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๑๔	นางสาวศิริรัตน์ แสนมัน	บัญชีบัณฑิต	๒๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	(๓๐,๒๒๐)	
๑๕	นายภูมิรพี แก้วชัยภูมิ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	(๓๔,๖๘๐)	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๖	นางสาวพัชรี อามาตมูลตรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๗๓๐๔๔๑๐๑๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗๓๐๔๔๑๐๑๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	(๑๙,๕๘๐)
๑๗	นางสาวสุวิสา แจ่มใส	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๒๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	(๒๐,๓๖๐)
๑๘	นางสาวพรพรรณิภา ประพนธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๒๗๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๑,๙๖๐)
ลูกจ้างประจำ												
๑๙	นางอิน ประสารรัมย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สจ.ประจำ	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สจ.ประจำ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	(๒๑,๘๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	นางสาวสุมิตรา นิสัยรัมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	(๑๖,๓๔๐)
๒๑	นางสาวนิศาชล ยืนยง	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๙๒๐)
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๒	นายศักดิ์นันท์ คงหันต์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๔๕๒๐๑๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๗๓๐๔๕๒๐๑๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๙๐,๐๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(๔๐,๙๐๐)
๒๓	นางสาวสุพรรณิณี เจริญรัมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗๓๐๔๕๒๐๑๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗๓๐๔๕๒๐๑๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๙๓,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	(๒๔,๒๗๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๔	นายธีระศักดิ์ ทิสรามย์	ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๒๗๓๐๕๔๗๖๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๓๐๕๔๗๖๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๔,๔๕๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒)	-	(๒๑,๖๒๐)
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๒๓๒,๕๖๐ (๑๙,๓๘๐ X ๑๒)	-	(๑๙,๓๘๐)
๒๖	นายกิตติพงษ์ ประสารรัมย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐ X ๑๒)	-	(๑๐,๙๑๐)
๒๗	นายสุกิจ สุขใส	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐ X ๑๒)	-	(๑๕,๔๔๐)
๒๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	พนักงานส่วนตำบล		-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	นายปรีชา นิยมรัมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	๒๗๓๐๕๒๑๐๗๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๒๗๓๐๕๒๑๐๗๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่างเดิม
๓๐	นางปรีชา นิยมรัมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	๒๗๓๐๕๒๑๐๗๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๓๐๕๒๑๐๗๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	-	(๒๓,๗๑๐)
๓๐	ว่าง	-	๒๗๓๐๕๒๑๐๗๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๗๓๐๕๒๑๐๗๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๘๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่างเดิม
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๔๘,๕๖๐ (๑๒,๓๘๐ X ๑๒)	-	(๑๒,๓๘๐)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
			-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยสำราญ พนักงานครู		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	นางดวงกมล กระแสโสม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๕	ครู	ชกพ.	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๕	ครู	ชกพ.	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	นายพัทธลักษณ์ ทะยานรัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๕	ครู	ชก.	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๕	ครู	ชก.	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	นางสาวนิตยา อุ่มพิมาย	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
			-	-	-	-	-	-	(๓,๙๖๐)	-	-	-	
๓๗	นางสาวจินตรา แยมงาม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๘	นางอินทิรา ช่อนกลิ่น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
			-	-	-	-	-	-	(๔๕,๒๕๐)	-	-	-	
			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๘,๑๒๐)	-	-	-	



ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านกุศโลบล พนักงานครู											
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-							
๔๐	นางรัชฎีลักษณ์ หอมขจร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๘	ครู	ชก.	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๘	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางอรรณ นะวันรัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๒	ครู	ชก.	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๒	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นางสาวจิตชนก แสนกล้า	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-							เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล ๓ ขวบ โรงเรียนบ้านตาเป่า											
	พนักงานครู											
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-							
๔๔	นางสาวจันทร์สุดา เข็มมั่น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๖	ครู	ชกพ.	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๖	ครู	ชกพ.	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวฝ้ายราษฎร์ บ้านครองสุข											
	พนักงานครู											
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-							



ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินอื่น ๆ	
๔๖	นางวรรณภา ทะเวชรรัมย์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	ชก.	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวบุญจันทร์ พะเนตรรัมย์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	ชก.	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙		นางสาวสุภากรดา บอนขุนทด	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๔,๘๐๐)	-	-
๕๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยสำราญ บ้านน้ำอ้อม	พนักงานครู	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๕๑	นางนิจรีย์ เขียวสดีไส		ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	ชก.	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	ชก.	-	-	-
๕๒	นางอำพล ทะลายรัมย์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๓	นางสาววิภาดา คะนองดี	พนักงานจ้างทั่วไป ศิลปศาสตรบัณฑิต (การท่องเที่ยวและโรงแรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๔	นางสาววิภาดา คะนองดี	พนักงานส่วนตำบล ว่าง	๒๗๓๐๔๖๑๒๐๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๗๓๐๔๖๑๒๐๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
			๒๗๓๐๔๖๑๒๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗๓๐๔๖๑๒๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ค่ากลางเงินเดือน ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	-	(๓๓,๕๖๐)
๕๖	นางปิยลักษณ์ เอื้อจงประสิทธิ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๘๐๐	-	-	-	(๑๕,๕๐๐)
			-	-	-	-	-	-	(๑๕,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	-	(๑๕,๕๐๐)
๕๗	สิบเอกรุ่งเรือง พะวรรัมย์	ครูศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	(๑๑,๕๐๐)
			-	-	-	-	-	-	(๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	-	(๑๑,๕๐๐)
๕๘	นางสาววิภาดา คะนองดี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗๓๐๔๖๑๒๐๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗๓๐๔๖๑๒๐๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๘๘,๔๐๐	-	-	-	(๓๒,๕๕๐)
			๒๗๓๐๔๖๑๒๐๐๑๑	-	-	-	-	-	(๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	-	(๓๒,๕๕๐)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบาย แห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน กงพ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอม ให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ**

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย





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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญสามารถใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- ข้อ ๑ ประกาศ ฉบับนี้ เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
- ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
- ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพโรจน์ ยืนยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๖๐



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์ ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๙ เขากะโด้ง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ www.buriramlocal.go.th โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ได้รายงานขอความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีมติตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยเคร่งครัด แล้วนำเสนอคำสั่งการโอน และทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ รายงานให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน

ทั้งนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์)

ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐๔๔๖๖ ๖๕๔๓ ต่อ ๑๒

www.buriramlocal.go.th

๕.๑๖ การขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔๕ แห่ง ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้



ที่	ชื่อ อบต./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม						กรอบอัตรากำลังใหม่						อัตราเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย				แผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มติ อบต. จังหวัดบุรีรัมย์																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
		ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	รายการ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
		พ.นง.	ประจํา	การกิจ	การกิจ	ทั่วไป																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
๘	อบต.พระครู อ.เมืองบุรีรัมย์	๓๐	๒	๕	๕	๕๖	๓๐	๒	๔	๕	๔๖	-	-	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๘๘๕,๕๖๗	๑,๙๕๕,๒๗๗	๒,๐๑๗,๘๘๑	เห็นชอบ	แผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มติ อบต. จังหวัดบุรีรัมย์																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													