



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว
อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเศรษฐศิลป์ แสงสการรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว
อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

/๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และ

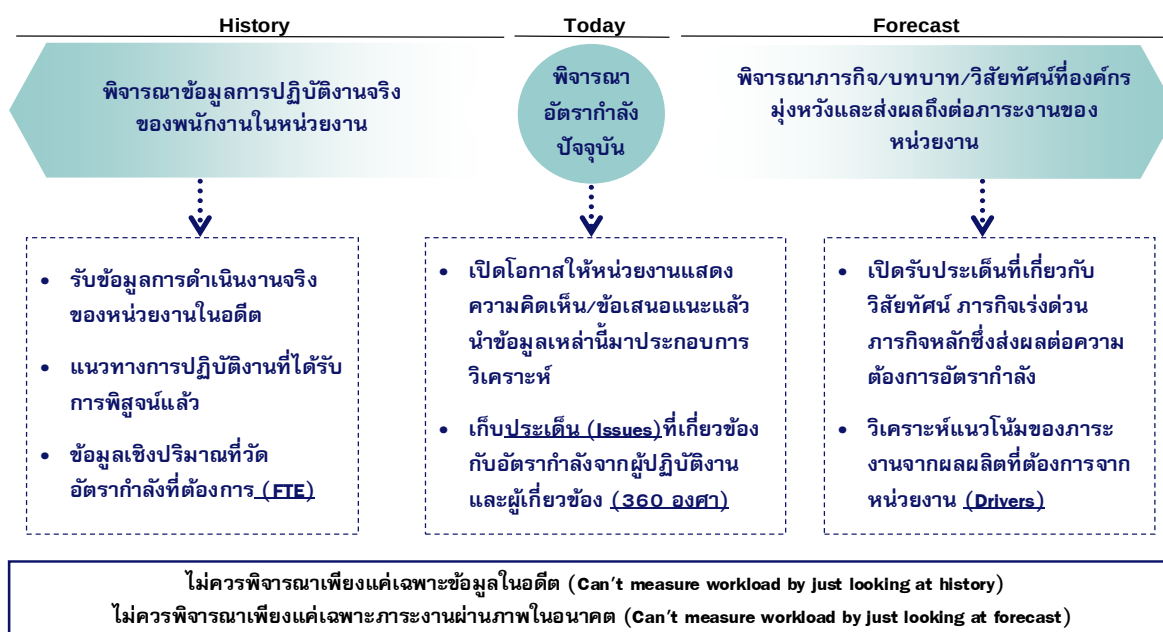
/วิเคราะห์...

วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบว่วงองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

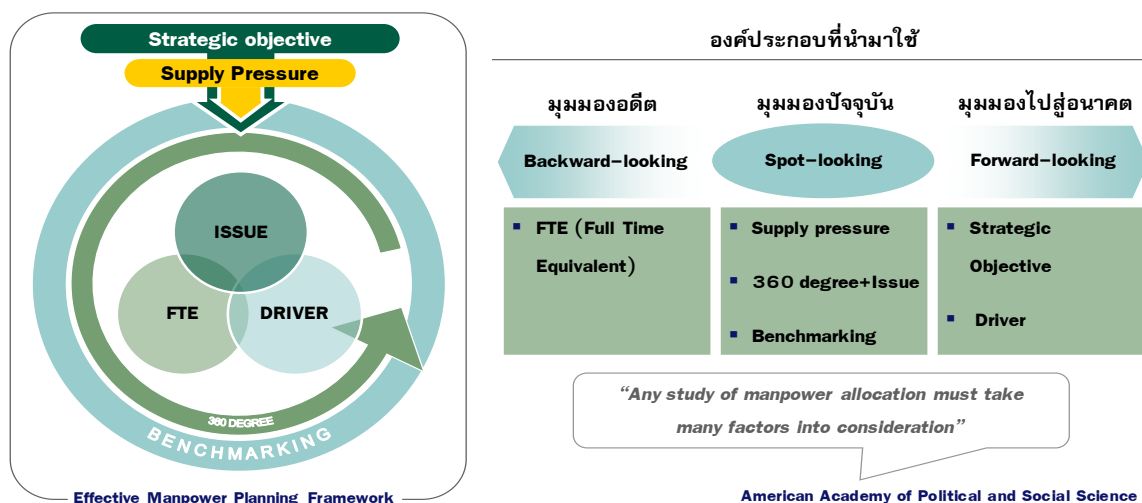
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

/จากมิติ...

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

/กระจกด้านที่ ๒...

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขึ้น

/รายการ...

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

/รายการ...

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

/รายการ...

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล บ่อแก้ว จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

/รายการ...

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

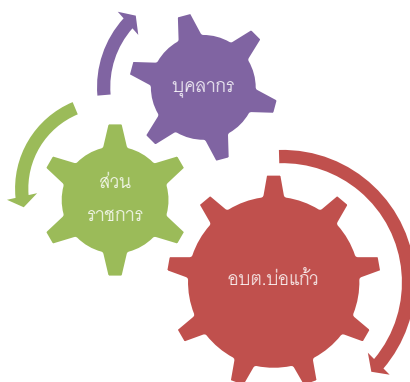
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที
/กระจกด้านที่ ๔...

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



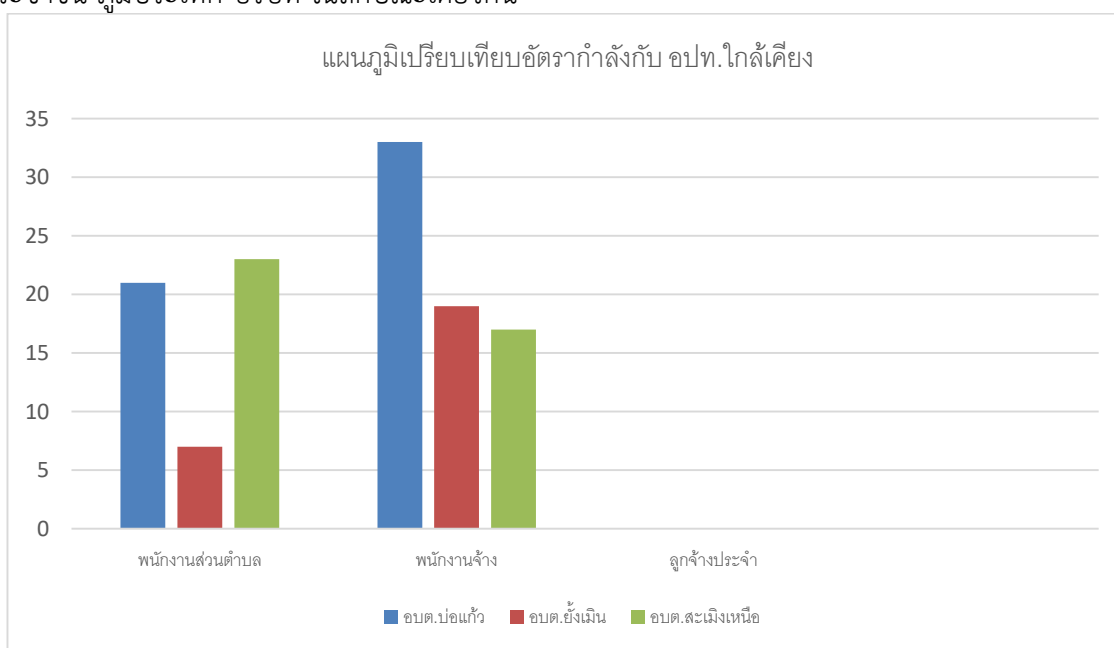
■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

/มุมมอง...

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลั่งใน และ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสะเมิงใต้ และองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสอง แห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



/จากแผนภูมิ...

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังเมิน และองค์การบริหารส่วนตำบลสะเมิงเหนือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ่อแก้วสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว โดยรวม

/๓.๓.๖ การกำหนด...

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว เช่น ภาวะเปื้อน การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

/ตาราง...

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.ยังمين อบต.สะเมิงเหนือ
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การ งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.บ่อแก้ว ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

/- การส่งเสริม...

- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

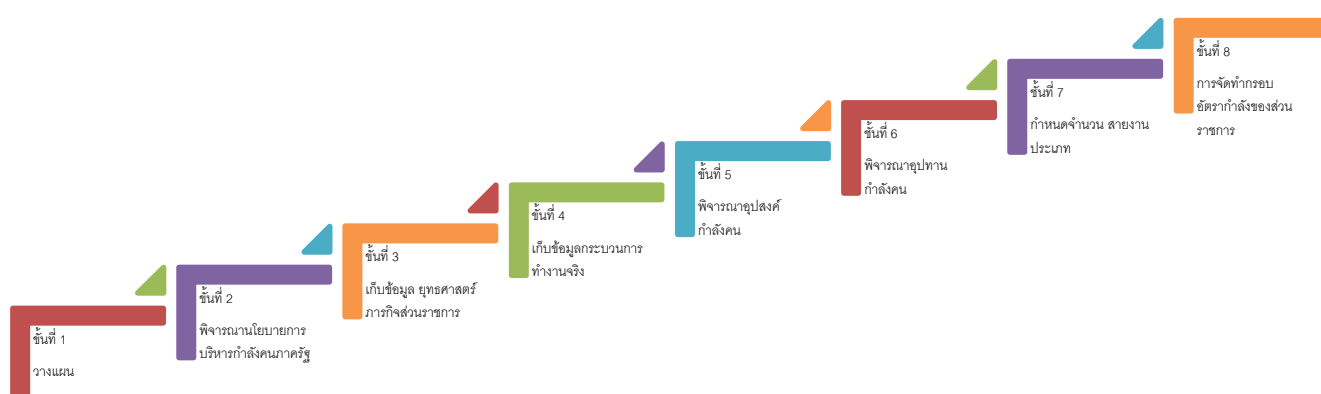
/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

/๒. กำหนด...

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข
๓. ยุทธศาสตร์การดำรงความเป็นฐานทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด
๔. ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของ ประชาชน

/๕. ยุทธศาสตร์...

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย และเป็นธรรมในการให้บริการ

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใด้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่การและความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานธุรการ

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ

/วางแผน...

วางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทศรพระราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชีการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาการวางแผนการศึกษา

/ตามมาตรฐาน...

ตามมาตรฐานสถานศึกษาการจัดการบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมี โครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย

๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่ว่าด้วยงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพพร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานสวัสดิการสังคม งาน สังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและ ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีโครงสร้างงานในกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์

๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๕.๔ งานธุรการ

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ส่วนวุฒิการศึกษาที่ ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคน มี

/การจัดอัตรากำลัง...

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- การพัฒนาด้านการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางคมนาคม สะพาน ทางระบายน้ำ อาคารสิ่งปลูกสร้าง และสาธารณูปโภค	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการกองช่าง - ผช.จพง.เกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข	- การพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสและ เสริมกิจกรรมสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ - การพัฒนาด้านการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และนันทนาการ - การพัฒนาด้านการสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ สาธารณสุข และการป้องกันโรค	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - จพง.ธุรการ กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงความเป็นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงานสะอาด	- การพัฒนาด้านการปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำ แหล่งกัก เก็บน้ำ ฝายชะลอน้ำ ปรับปรุงระบบส่งน้ำและจัดหา น้ำสะอาด - การพัฒนาด้านการปรับปรุงพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ช่างก่อสร้าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน	- การจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด - การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างประสิทธิภาพ ความ โปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและ เป็นธรรมในการให้บริการ	- การสนับสนุนประชาชนและกลุ่มองค์กรให้มีส่วนร่วมตาม ระบอบประชาธิปไตย - การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร พัฒนาความสามารถ บุคลากร มุ่งเน้นจริยธรรม และการให้บริการที่เป็นเลิศ - การจัดทรวิสตุ คุรุภัณฑ์ อุปกรณ์และระบบสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- ทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ
รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตรากำลังที่เหมาะสม หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลัง
ของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

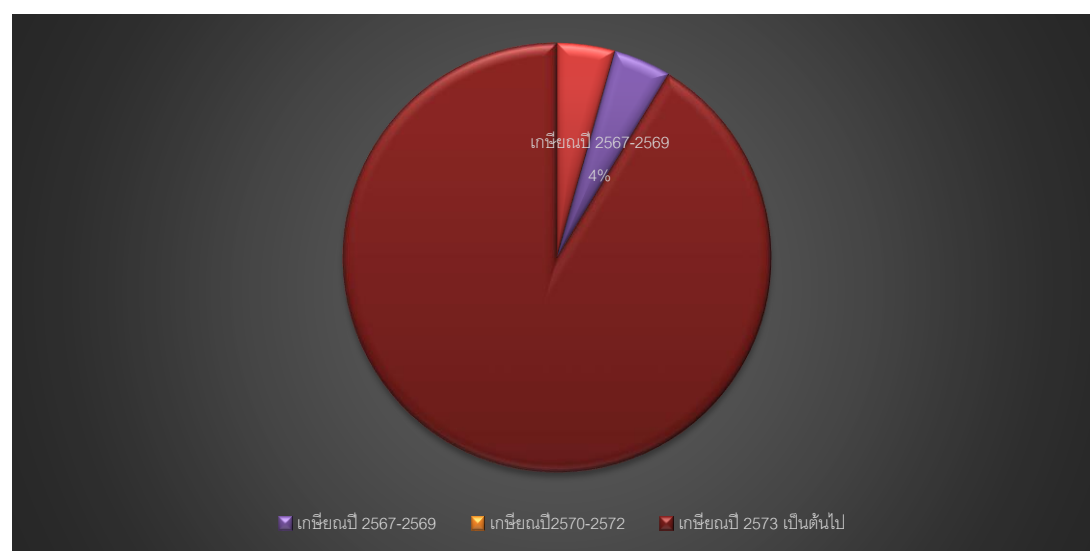
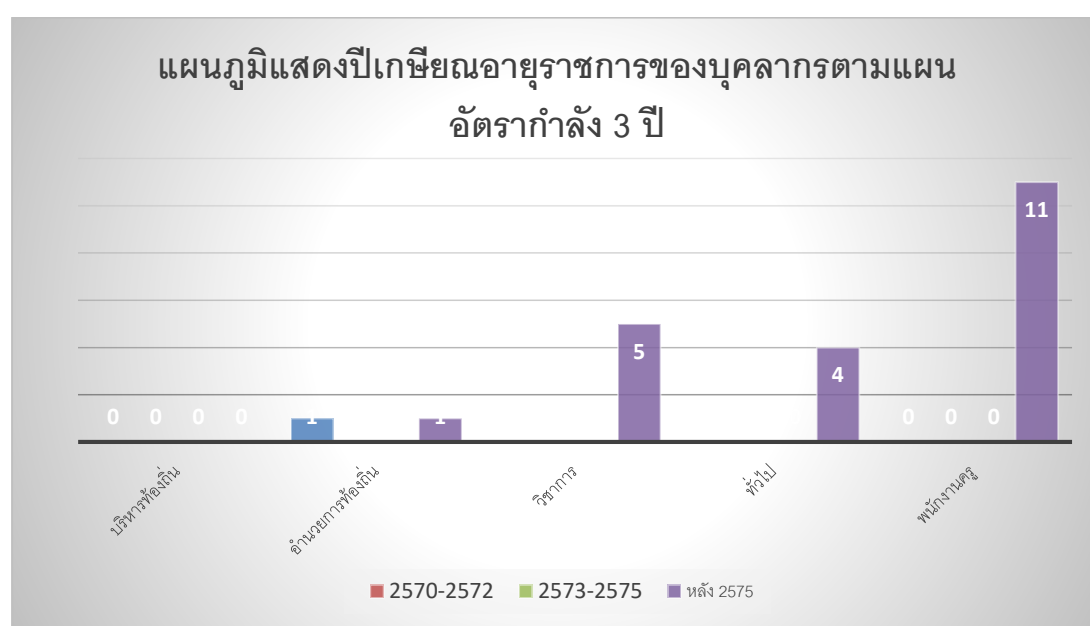
/บันไดขั้นที่ ๕...

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้



/จากแผนภูมิ...

จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าว หากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล บ่อแก้ว วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะเตรียมการดำเนินการ สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่ เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะสรรหาคณะมา ดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ใช้การวางกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับ แนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความ คล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ใน การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

๑. สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
๒. สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
๓. สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
๔. สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นใหม่ หรือกำหนด ตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

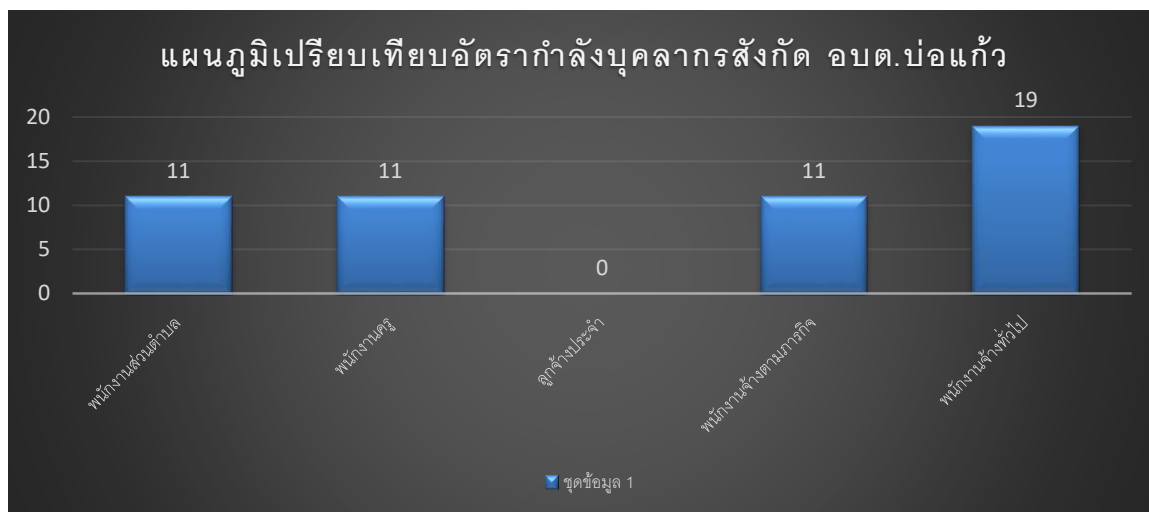
๕. กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
๖. กลุ่มงานสนับสนุน
๗. กลุ่มงานช่าง

/พนักงานจ้าง...

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๘. พนักงานจ้างทั่วไป

๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านเป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๓ ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ สำนักปลัด
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๗ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๘ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๙ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๑๐การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๑๑การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๕.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๕.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๕.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๕.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๕.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๕.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๕.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๓ ส่วนราชการคือ กองคลัง , สำนักปลัด และ กองสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ สำนักปลัด และ กองสวัสดิการสังคม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. กองสวัสดิการสังคม ๓. สำนักปลัด และ กองช่าง ๔. สำนักปลัด และ กองสวัสดิการสังคม ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด และ กองสวัสดิการสังคม ๓. สำนักปลัด และ กองสวัสดิการสังคม ๔. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ อย่างไรก็ตามระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

/๑.๒ W มาจาก...

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

/วิเคราะห์...

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

/สรุปปัญหา...สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากร ทั้งนี้ เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มีและตรงตามประกาศ ก.อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ควรดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องในส่วนหนึ่งของโครงสร้างส่วนราชการงานบริหารงานบุคคล เดิมได้กำหนดให้อยู่ในงานบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จึงขอความเห็นชอบกำหนดเป็นงานเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัด และงานสาธารณสุข โครงสร้างเดิมอยู่ในสังกัดกองสวัสดิการสังคม ซึ่งไม่ตรงตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน อบต. (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ อบต. พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงทำให้โครงสร้างงานสาธารณสุขที่ปัจจุบันอยู่ในกองสาธารณสุขไม่เป็นไปตามประกาศฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วจึงมีความจำเป็นต้องขอความเห็นชอบปรับเปลี่ยนไปยังสำนักปลัด อบต. รายละเอียดดังนี้

บัญชีสรุปรายชื่อขอปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด (เดิม)	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด (ใหม่)
๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๑-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสวัสดิการสังคม	๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด
๒. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (คนงานประจำถขยะ) สังกัด กองสวัสดิการสังคม	๒. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (คนงานประจำถขยะ) สังกัด สำนักปลัด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

/โครงสร้างเดิม...

โครงสร้างเดิม อบต.บ่อแก้ว	โครงสร้างใหม่ อบต.บ่อแก้ว	หมายเหตุ
ปลัด อบต. ๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานกิจการสภา ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานธุรการ	ปลัด อบต. ๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานสถิติและวิชาการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานธุรการ ๑.๙ งานสาธารณสุข (เดิม สังกัด กองสวัสดิการสังคม)	๑. เดิมไม่มีงานการเจ้าหน้าที่เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน อบต. (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดเป็น งานการเจ้าหน้าที่ สังกัด สำนักปลัด เพื่อให้สอดคล้องตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ๒. งานสาธารณสุข ย้ายมาจากกองสวัสดิการสังคม เพื่อให้สอดคล้องตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ซึ่งเดิมงานสาธารณสุข สังกัดกองสวัสดิการสังคม ไม่ถูกต้องตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ อบต. พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดเป็น งานสาธารณสุข สังกัด สำนักปลัด เพื่อให้สอดคล้องตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

/๒.กองคลัง...

๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานธุรการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก/ชง)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงาน...

พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กองสวัสดิการ...

กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๘๒	๘๒	๘๒	๘๕	-	-	+๓	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น							(อบต.บ่อแก้ว)												
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)													
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม (ร้องขอ สก.)
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๐	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐/ปก.)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๐	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐/ปก.)
๖	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๐	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐/ปก.)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐/ปง.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๕๐,๗๖๐	๑๕๖,๔๐๐	๑๖๒,๒๘๐	(๑๑,๒๗๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๗๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	(๑๔,๒๕๐)
๑๑	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๐๒)																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐/ปก.)
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (ร้องขอ สก.)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๐๐๐	๑๒๗,๙๒๐	๑๓๓,๐๘๐	(๙,๘๕๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(๙,๔๐๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงานทั่วไป																			
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
กองช่าง (๐๓)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม (ร้องขอ สก.)
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (ร้องขอ สก.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๓,๔๘๐	(๑๓,๕๘๐)
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๐	-	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																			
๓๔	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
กองการศึกษา (๐๔)																			
๓๗	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐/ปก.)
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
พนักงานจ้าง																			
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง													
				(๑)	(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๘๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(๔๑,๕๕๐)
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
๘๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๐	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																			
๘๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๘๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๘๕	๔๗	๑๐,๑๘๔,๑๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๘๒	๘๒	๘๕	-	-	+๓	๔๒๔,๗๔๐	๓๒๐,๓๔๐	๙๕๓,๓๔๐	๑๐,๘๘๓,๓๘๐	๑๑,๒๐๓,๗๒๐	๑๒,๑๕๗,๐๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๖๓๒,๕๐๗	๑,๖๘๐,๕๕๘	๑,๘๒๓,๕๕๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๕๑๕,๘๘๗	๑๒,๘๘๔,๒๗๘	๑๓,๙๘๐,๖๑๙	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๙๐	๒๓.๔๔	๒๔.๒๒	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

๕๒,๓๕๙,๘๔๐

บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

๕๔,๙๗๗,๘๓๒

บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

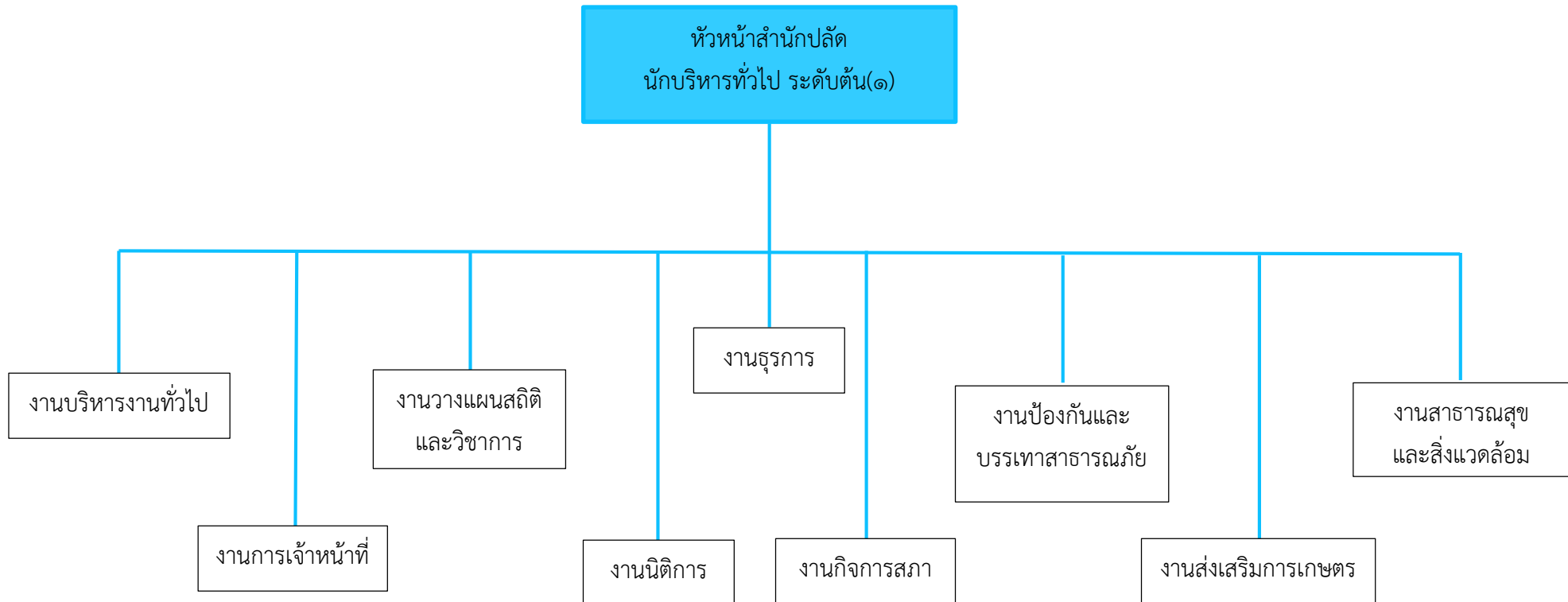
๕๗,๗๒๖,๗๒๔

บาท

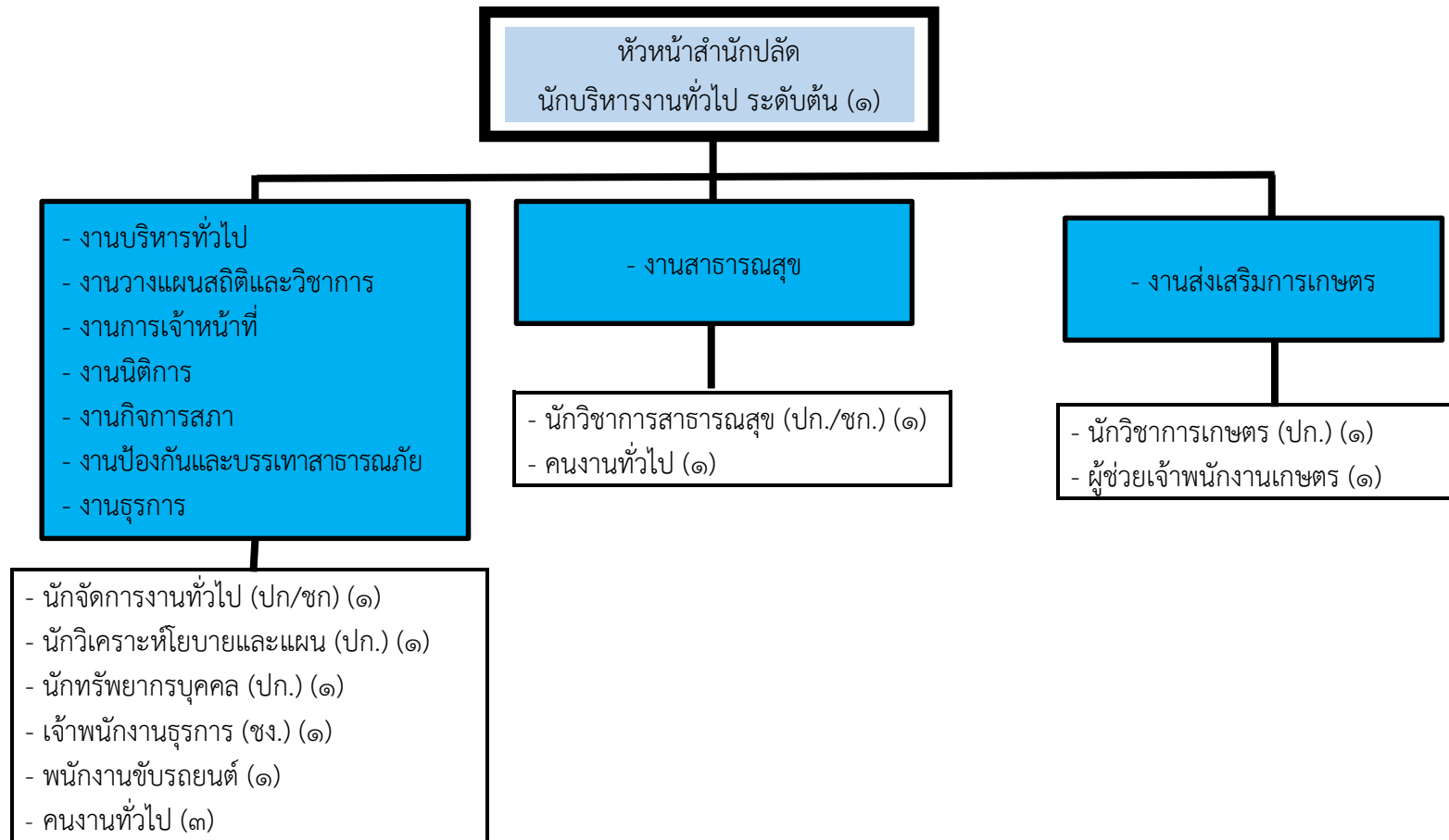
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด

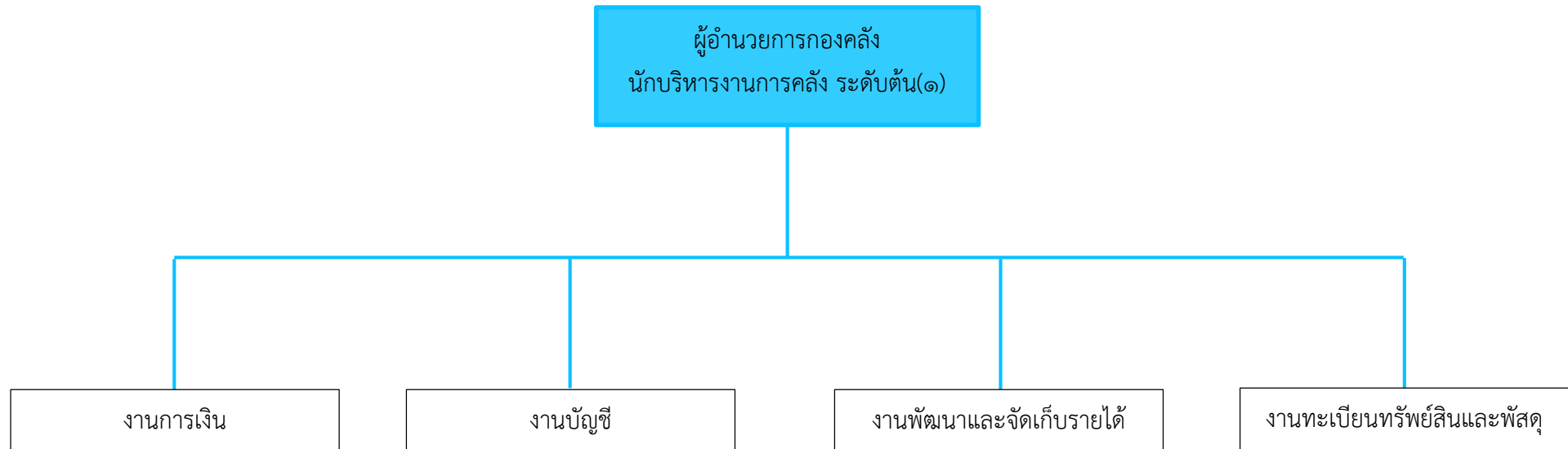


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

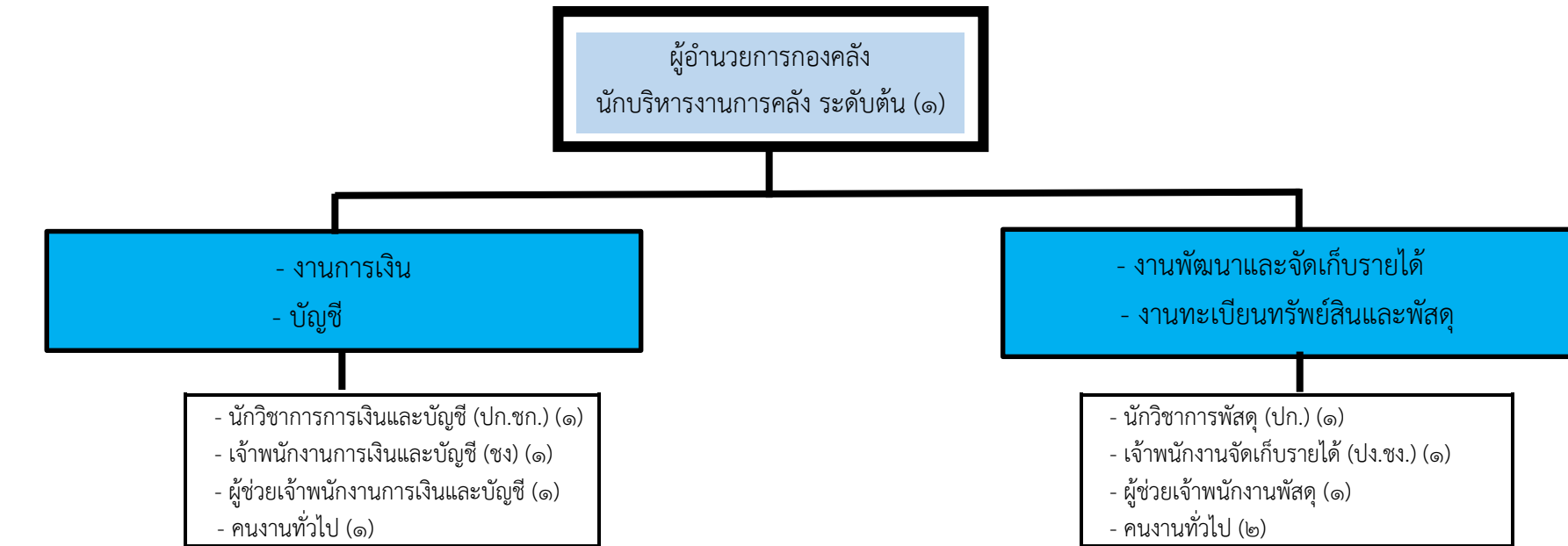


อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
-	๑	-	๕	-	-	๑	-	๒	๔

โครงสร้างกองคลัง

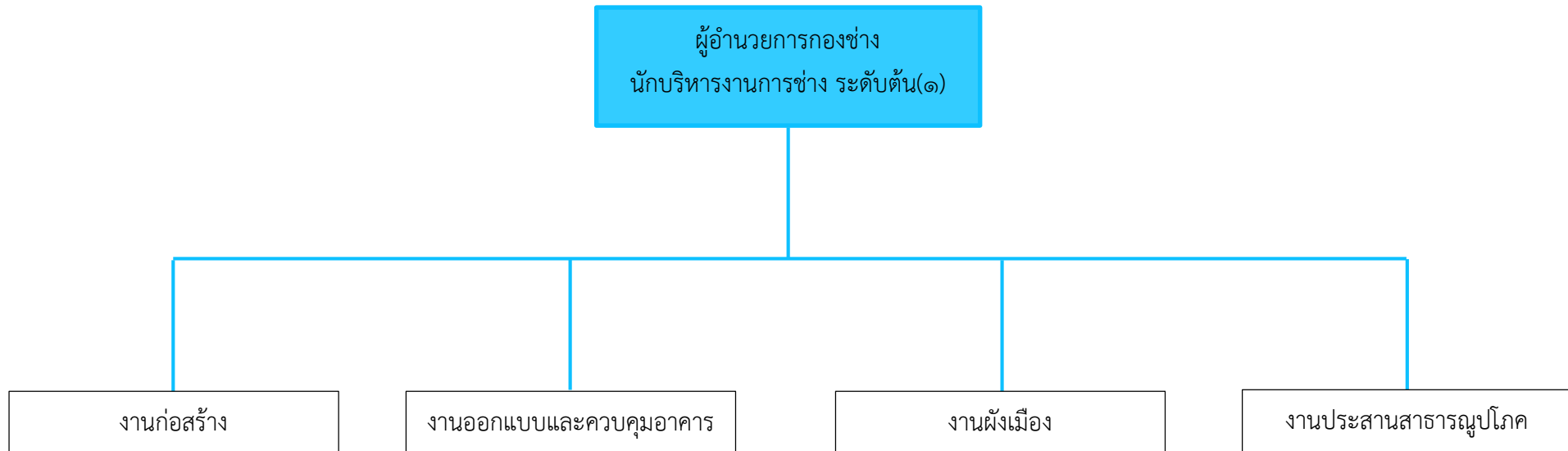


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

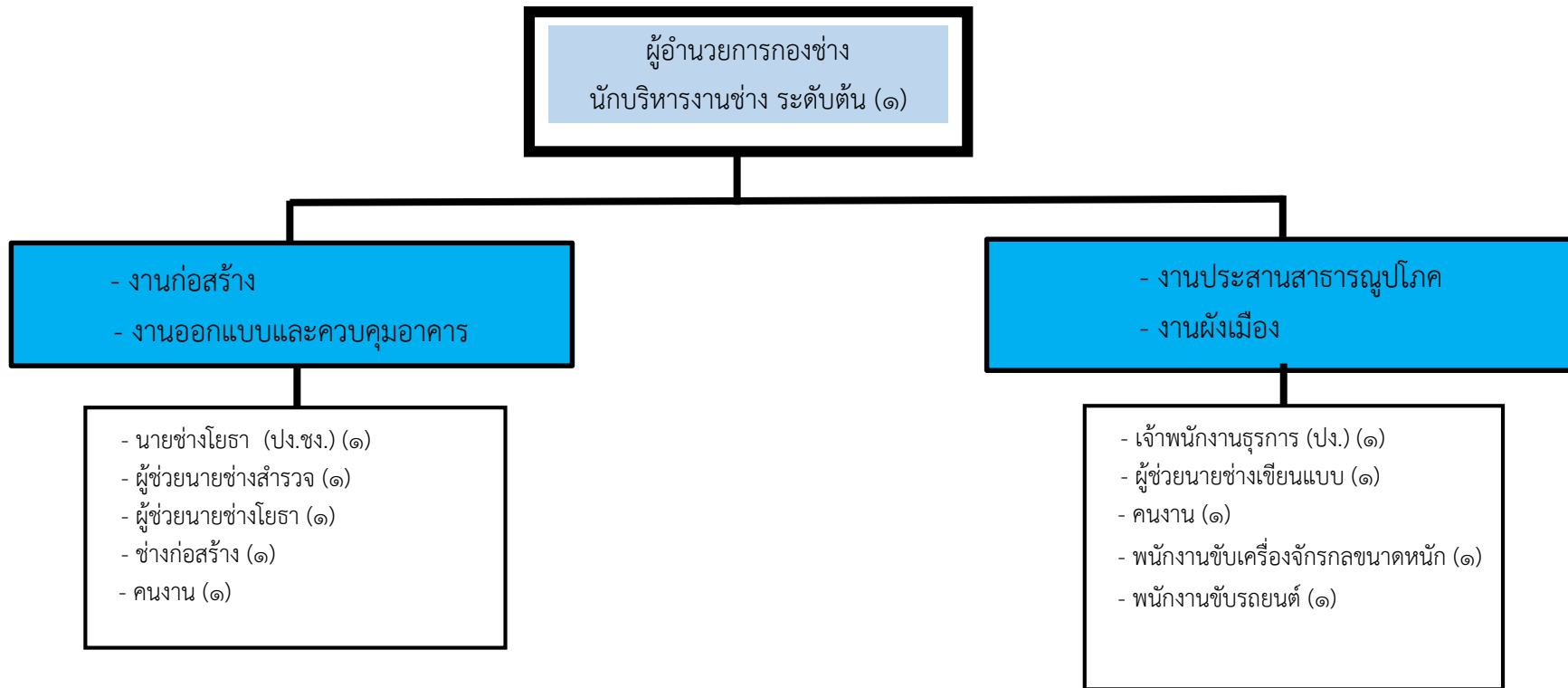


ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ		อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒		-	-	๒	-	๒	๓

โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๕	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น(๑)

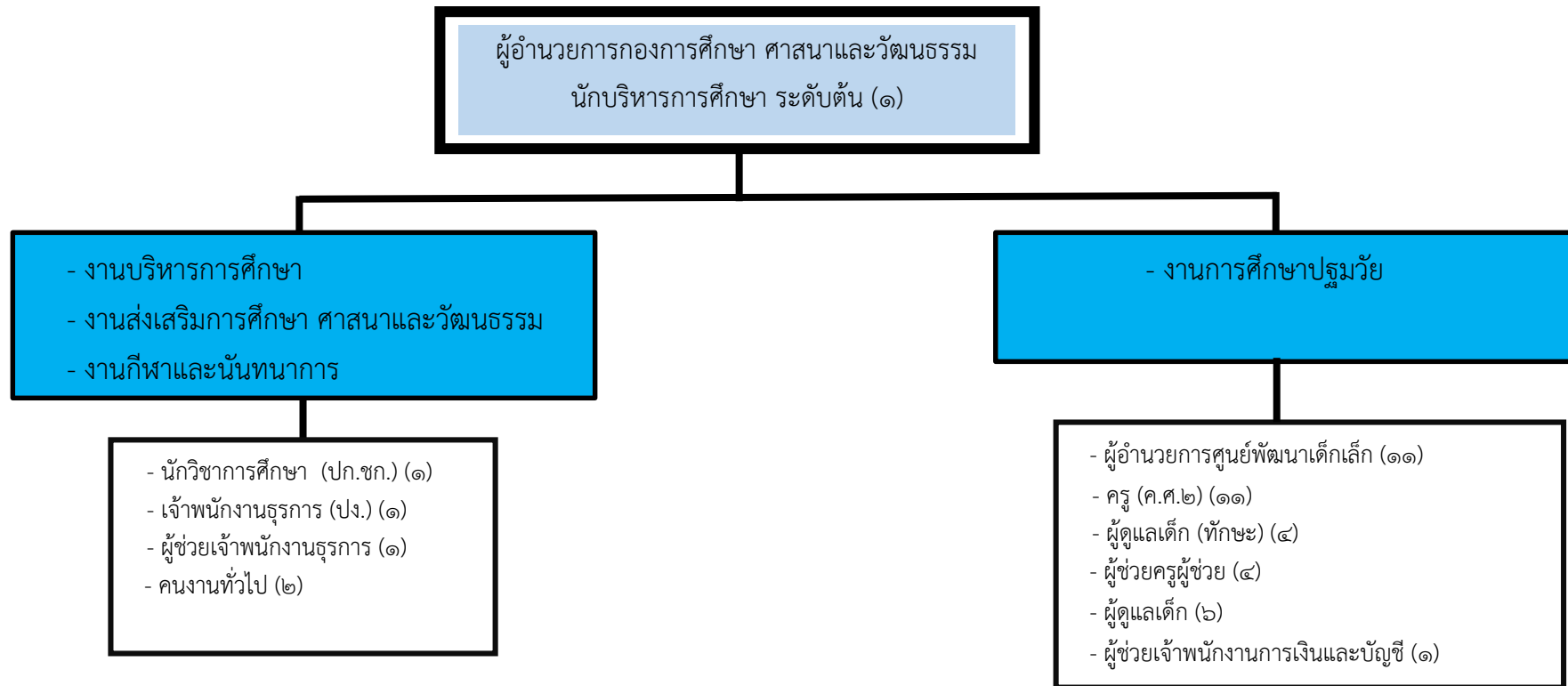
งานบริหารการศึกษา

งานการศึกษาปฐมวัย

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม

งานกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ครู			ผอ. ศพด.	ครู ผดต.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
								วิทยฐานะ ครูชำนาญการ พิเศษ	วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ไม่มี วิทย ฐานะ					
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑๑	-	๑๑	๖	-	๑๐	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น(๑)

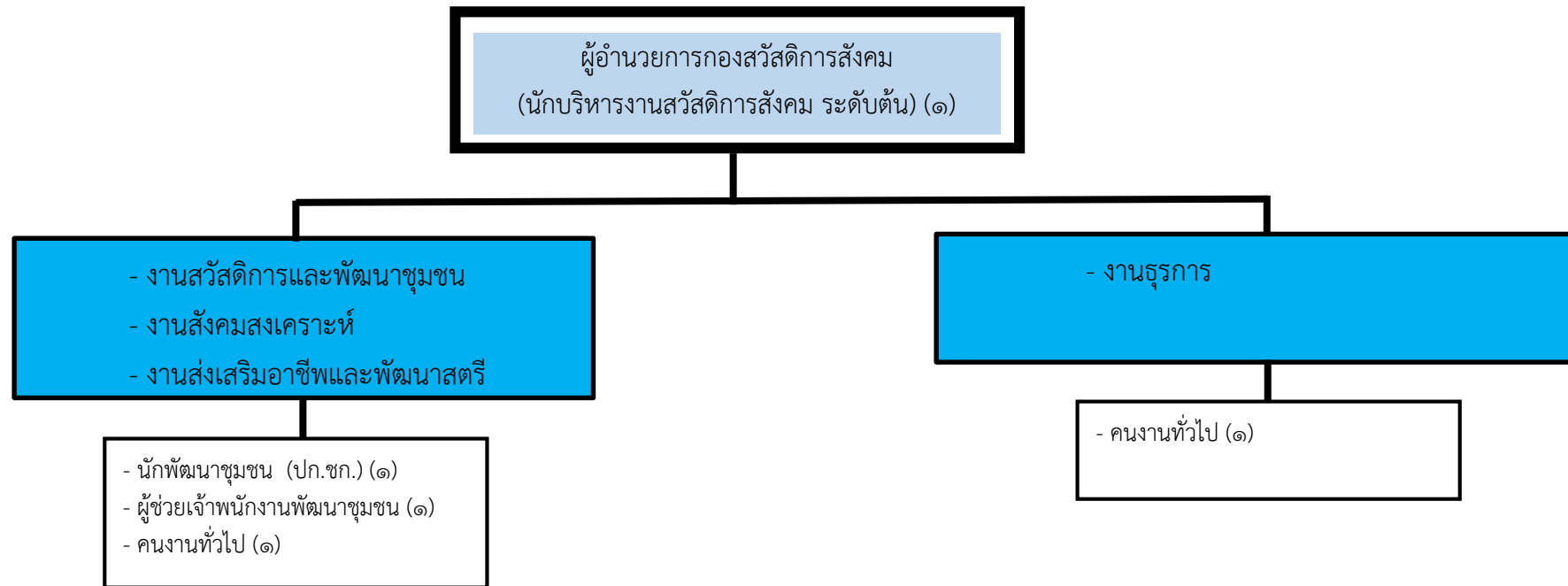
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

งานสังคมสงเคราะห์

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

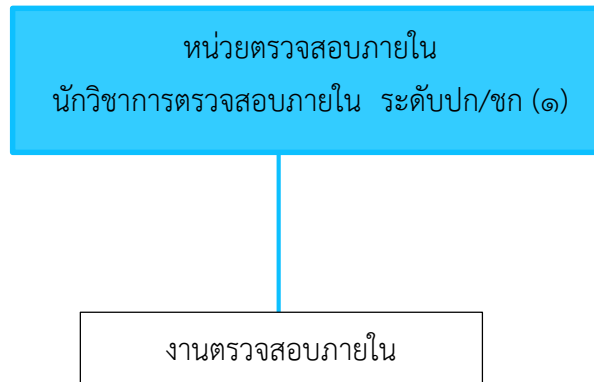
งานธุรการ

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม

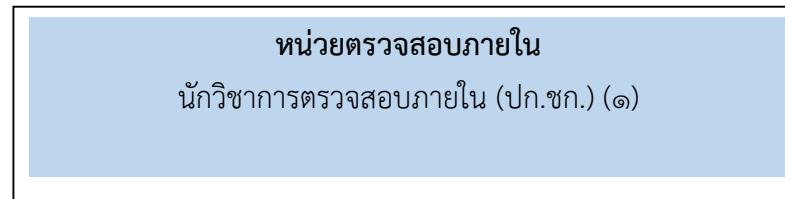


ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



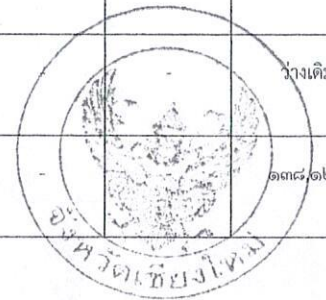
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

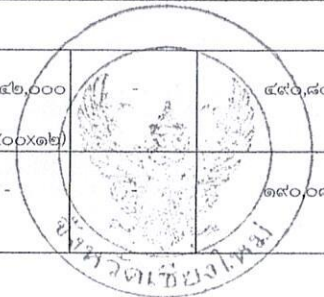
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-		๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง/ต้น	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นายณัฐ ปาณะจันทน์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๒๘,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๓	-ว่าง-		๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔	นางสาวอำไพพรรณ วิไลรักษ์	รัฐศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๕	นางสาวจุฬารัตน์ จอมศรีลา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสน)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นายวิระศักดิ์ รินทาง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สัตวบาล)	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๗	-ว่าง-		๑๓-๓-๑๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๓-๑๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๘	นางสาวสุจินดา โพเ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐

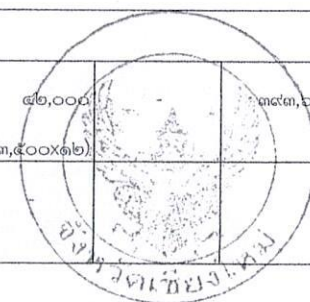


๕๖

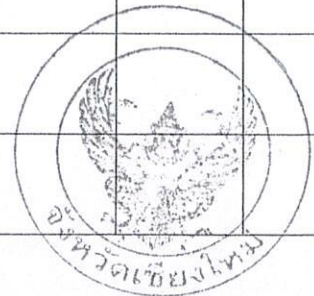
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นายจุฑพร บ่อแก้วพัฒนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๗๑,๐๐๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)	-		๑๗๑,๐๐๐
๑๐	นายพนพล แสงอย่าง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การพัฒนาส่งเสริมและนิเทศก์เกษตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๓๕,๒๕๐ (๑๑,๒๗๐x๑๒)	-		๑๓๕,๒๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๒	นายชัยวุฒิ งามโรจน์ศิริ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๓	นายสมชาย เตะมะมือ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๔	นายชัยยา คอว่า	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๕	นางพรประสิทธิ์ สิงห์ธอร์	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๙๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๙๐,๘๐๐
๑๖	นายสิทธิศักดิ์ อัครวรย์	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-		๑๙๐,๐๘๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
๑๗	ว่าง		๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๘	นางสาวศศิพงศ์ คำแสน	ปวส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๙	นางสาวนิชชา พนาสีลาลาด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๑๘,๒๐๐ (๙,๘๕๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	ว่าที่ ร.ต.หญิงวีรสุดา สมจิตรแก้ว	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๑	นางสาวอนุรัตน์ เกิดพนา	บัญชีบัณฑิต บัญชีการเงินและการธนาคาร	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๒	นางสาวนิตยา ยะมะโน	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๓	-ว่าง-		๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐
๒๔	นายอนุกุล บุญมา	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง)	๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)			

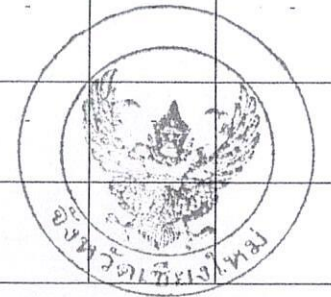


ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๒๕	-ว่าง-		๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๒๔,๗๕๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	นายสมมิตร ไชยอักษร	ปวส.อุตสาหกรรม (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๖๒,๕๖๐ (๑๓,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๕๖๐
๒๗	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๘	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๙	-ว่าง-		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐	นายสิทธิชัย โพทะ	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๑	นายกำพล ปู่จ้อย	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๒	-ว่าง-		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			



๕๙

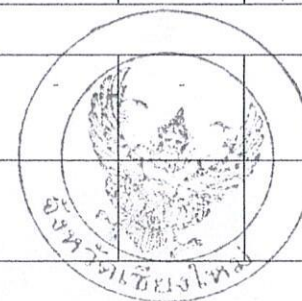
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๓	-ว่าง-		๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	ต้น	๓๔,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑.๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑.๒)	-	ว่าง
๓๔	-ว่าง-		๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๐ (๒๙,๖๑๐X๑.๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๕	นางพรมภา ปุ้งชัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปง.	๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปง.	๑๗,๘๕๐ (๑๔,๕๗๐X๑.๒)	-	-	๑๗,๘๕๐
๓๖	นางสาวทิพย์ไพรวัลย์ คอรา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาญี่ปุ่น)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๒)			
๓๗	นายวิศักดิ์ บีโซ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเกี๊ยะนอก												
๓๘	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๓๙	นางชาเรณี คีพอตุ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๕	ครู	ค.ศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๕	ครู	ค.ศ.๒	-			
๔๐	น.ส.ศดานันท์ ฉลองศักดิ์สิทธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๒)			



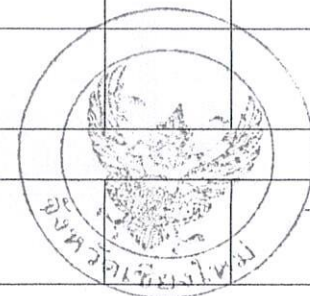
๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่โต												
๔๑	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๔๒	นางสาวอุทัยทิพย์ รุเว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๘	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๘	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ชะบุ												
๔๓	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๔๔	นางณัฐณิชา คำลอม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๘๑	ครู	ค.ศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๘๑	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	
๔๕	นางสุรีย์ พนาทรัพย์ไพศาล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ชะบุหลวง												
๔๖	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๔๗	นางสาวอัญพิชชา ปุจ้อย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๘๓	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๘๓	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	

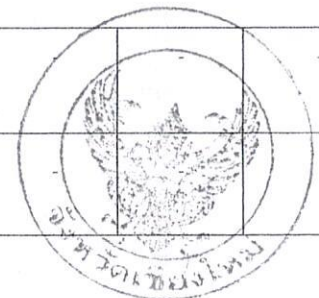




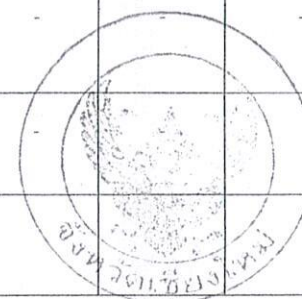
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
๔๘	นางสาวสิริพอ เล้า	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ยางห้า												
๔๙	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๕๐	นางสาวเกษรินทร์ คอว่า	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๘๖	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๘๖	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๕๑	นางสาวรัชฎาพร สะอิ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแก้ว												
๕๒	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๕๓	น.ส.ขวัญธิชา ประเสริฐวงศ์พนา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๗	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๗	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๕๔	นางสาวศรัวิไล รุ่งโรจน์ชีวิน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๕๕	นางสาวนิลบล ศักดิ์งาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สารสนเทศ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำจาง												
๕๖	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
๕๗	นางแจดา วรรณราย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๓	ครู	ค.ศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๓	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๕๘	นางจิตสุภา พรสุภาพ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเด่นอ้อม												
๕๙	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๖๐	นางทิพาพรรณ พาพิเคราะห์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๘๐	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๘๐	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๖๑	นางสุกัญญา อภิรมย์ประเสริฐ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเกี๊ยะใน												
๖๒	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๖๓	นางรุ่งลาวัลย์ เซ่งลี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๙	ครู	ค.ศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๙	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
๖๔	นางสาวนิภา ทองคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๖๕	นางวราพร เบิกฤกษ์มงคล	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาจิตวิทยา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๖๖	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเด่นฮ่อม												
๖๗	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๖๘	นางกฤติยา งามโรจน์ศิริ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๔	ครู	ค.ศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๔	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองควีซูใน												
๖๙	-ว่าง-	๐	-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๗๐	นางสุธามา คำวงศ์ศรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๖	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๔๗๖	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๗๑	นางสาวณัชชา รุ่งโรจน์ชีวิน	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
กองสวัสดิการสังคม												
พนักงานส่วนตำบล												
๗๒	ว่าง		๑๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑.๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑.๒)	-	ว่างเดิม
๗๓	นางสาวธิดารัตน์ สมทุม	ศศ.บ.สื่อสารมวลชน	๑๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑.๒)			๓๔๒,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๔	นางสาวนันทพร เกลอมู	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พืชศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๒)			
๗๕	นางสาวยุพดี แซ่ว่าง	ปวช.คหกรรม	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑.๒)			
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๗๖	ว่าง		๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑.๒)			ว่างเดิม



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่ หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล บ่อแก้ว ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำ สถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากร และงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะ ยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรใน การพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

/๔. ให้เกิด...

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วในทุก
ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา
ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความ
โปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ่อแก้ว เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความ
สะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ
จริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ยัง
กำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วทุกคนพึงยึดถือเป็น
แนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลु
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้
ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ใน
ประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี
และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

/๒.๑ ปฏิบัติ...

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

/๔. การยึดถือ...

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีการดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

/๖. การให้บริการ...

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่โอนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย

/เว้นแต่...

เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้
ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึง
ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ
ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของ
หน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มี
แนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจน
เต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ
ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพ
และมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม
กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของ
ตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น
โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่
ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละ
กรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และ
แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ
โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ใน
กรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้
ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จ

/สมบูรณ์...

สมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนวณด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่งเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกียจงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหกลึกเสียงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

/ยึดหลัก...

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
 - ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
 - ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- ๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- ๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- ๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้
- ๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓)///คู่มือวิเคราะห์
อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบ
ตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



ที่ ชม (ก.อบต.จังหวัด) ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗/๙๒๘

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่
ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา ชม ๕๐๓๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้น นายอำเภอสันทราย และนายอำเภอสารภี)

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาเอกสารสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เป็นผู้ลงนามในหนังสือแจ้งมติการประชุมและให้นำเรียนประธาน ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ทราบหลังจากที่ได้แจ้งสรุปมติแล้วโดยเร็ว นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่เสนอเรื่องให้พิจารณา รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารดังกล่าวได้จากเว็บไซต์ www.chiangmailocal.go.th ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ทราบ ภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระรัตน์ วงษ์จักร)

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๑ ๒๙๘๘

เอกสารสรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่)
ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติ จำนวน ๑๗ เรื่อง ต่อไปนี้

๑. เห็นชอบการโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
การโอนพนักงานส่วนตำบลภายในจังหวัดและต่างจังหวัด			
๑	นางสาวจตุพร ตันเส้า	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.บ้านปวง อ.ทุ่งหัวช้าง จ.ลำพูน อัตราเงินเดือน ๔๔,๒๘๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.ดอนเปา อ.แม่วาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๒๘๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๒	นางสาวณิชาภัทร ศรีไสดา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.แม่ศึก อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๒,๘๙๐ บาท ให้โอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.ช่างเคิ่ง อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๒,๘๙๐ บาท รับโอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๓	นายไพจิต ชัยปราณี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.ช่างเคิ่ง อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๒๘๐ บาท ให้โอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.แม่ศึก อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๒๘๐ บาท รับโอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๔	นายวรวิจน์ บุญญผลานันท์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ทต.บ้านแหวน อ.หางดง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๖,๔๙๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.มะขุนหวาน อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๖,๔๙๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
การโอนพนักงานส่วนตำบลภายในจังหวัดและต่างจังหวัด			
๕	นายณัฐพงศ์ พุค้ำ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ด๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อบต.แม่เงน อ.ฝาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๒,๘๘๐ บาท ให้โอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ด๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อบต.ศรีดงเย็น อ.ไชยปราการ จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๒,๘๘๐ บาท รับโอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๖	นางภัทราธิษฐ์ เสนาธรรม	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ด๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ อบต.เวียง อ.ฝาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๐,๕๖๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ด๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ทม.ดอนแก้ว อ.แมริม จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๐,๕๖๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๗	นายเทิดศักดิ์ นามมิต	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ด๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ อบต.อัมก้อย อ.อัมก้อย จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๙,๐๑๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ อบต.ท่าหลวง อ.เมืองพิเชียร จ.พิเชียร อัตราเงินเดือน ๔๙,๐๑๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๘	นายวินัย อินทวา	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ด๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ อบต.ห้วยทราย อ.แมริม จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๓,๕๘๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ด๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ทน.เชียงใหม่ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๓,๕๘๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๙	นางอมรรัตน์ งอนมาก	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ด๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ทต.บ้านแม่ข้า อ.ฝาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๒๘๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ด๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ อบต.ม่อนปิ่น อ.ฝาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๒๘๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
การโอนพนักงานส่วนตำบลภายในจังหวัดและต่างจังหวัด			
๑๐	นายวิทยา สุตสายอีก	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๓ อบต.เวียง อ.ฝาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๙,๐๘๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ อบต.สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๙,๐๘๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๑๑	นางสาวยุพเรศ สำเภา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ อบต.แม่แดด อ.กัลยาณิวัฒนา จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๘,๕๒๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ ทต.หนองหาร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๘,๕๒๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๑๒	นายอาจหาญ ชีคำ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ อบต.แม่นาจร อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๕,๗๗๐ บาท ให้โอน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ อบต.ออนเหนือ อ.แม่ออน จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๕,๗๗๐ บาท รับโอน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘
๑๓	นางปิยนุช วีระ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ อบต.หางดง อ.ฮอด จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๘,๕๖๐ บาท ให้โอน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ อบต.นาคอเรือ อ.ฮอด จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๘,๕๖๐ บาท รับโอน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘
๑๔	นางสาวเจิมขวัญ อินทะแก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒ ทต.บ้านแหวน อ.หางดง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ อบต.มะขุนหวาน อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
การโอนพนักงานส่วนตำบลภายในจังหวัดและต่างจังหวัด			
๑๕	นายชาตรี ฟ้าวรัมย์ศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อบต.น้ำไผ่ อ.น้ำปาด จ.อุตรดิตถ์ อัตราเงินเดือน ๒๔,๘๗๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อบต.ยังเมิน อ.สะเมิง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๔,๘๗๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๑๖	นายณัฐวุฒิ ตาคำ	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ ๑๓-๓-๐๔-๓๘๑๐-๐๐๑ อบต.ท่าตอน อ.แม่ฮาด จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๐,๔๔๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ ๕๓-๓-๐๔-๓๘๑๐-๐๐๑ อบต.ทุ่งหัวช้าง อ.ทุ่งหัวช้าง จ.ลำพูน อัตราเงินเดือน ๒๐,๔๔๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๑๗	นายสุริยา ปวรธนา	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน ๕๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ อบต.แม่ลาน อ.ลี้ จ.ลำพูน อัตราเงินเดือน ๒๒,๔๙๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน ๑๓-๓-๐๑-๔๘-๐๕-๐๐๑ อบต.ยางเปียง อ.อมก๋อย จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๒,๔๙๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๑๘	นางสาวจารุณี สิงห์คำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ อบต.ร้องวัวแดง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๗,๙๖๐ บาท ให้โอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๒๑ ทน.เชียงใหม่ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๗,๙๖๐ บาท รับโอน ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๑๙	นางสาวปิติตาพร ธรรมบัณฑิต	ครู ๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๕ ทต.เมืองนะ อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๖,๘๕๐ บาท ให้โอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ครู ๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๒๑ อบต.กุดช้าง อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๒๖,๘๕๐ บาท รับโอน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น			
๒๐	นางสาวศิริรัตน์ ธิโม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๑๒๗๐ กลุ่มงานบัญชี โรงพยาบาลพุทธโสธร สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดฉะเชิงเทรา อัตราเงินเดือนเดิม ๒๐,๓๘๐ บาท ให้โอน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ อบต.เมืองแหง อ.เวียงแหง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือนใหม่ ๒๐,๑๒๐ บาท รับโอน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการให้โอนและการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ข้อ ๒

๒. เห็นชอบการย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด มีมติ ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
การย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นระดับเดียวกัน			
๑	นางสาวพิศมัย ภัทรชัยโชติ อบต.ท่าตอน อ.แม่เมาะ จ.เชียงใหม่	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ สำนักปลัด อบต.	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๑๓-๓-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๓ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๓. เห็นชอบการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๗ ราย ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและวันที่ผ่านการประเมินผลงาน ดังนี้

ที่	ชื่อผู้ขอประเมิน/ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน	แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง/ อัตราเงินเดือน	วันที่มีผล
ตำแหน่งประเภททั่วไป เลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญการ			
๑	นายอุเทน วัฒนกิจ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน เงินเดือน ๑๙,๔๑๐ บาท อบต.เขื่อนผาก อ.พร้าว	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน เงินเดือน ๑๙,๕๗๐ บาท	๒ ตุลาคม ๒๕๖๘
ตำแหน่งประเภทวิชาการ เลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ			
๒	นายณรงค์ฤทธิ์ พรหมเรือง นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๓,๗๑๐ บาท อบต.บ้านหลวง อ.แม่เมาะ	นิติกร ระดับ ชำนาญการ เงินเดือน ๒๔,๐๑๐ บาท	๕ กันยายน ๒๕๖๘

ที่	ชื่อผู้ขอประเมิน/ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน	แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง/ อัตราเงินเดือน	วันที่มีผล
ตำแหน่งประเภทวิชาการ เลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ			
๓	นายพรชัย ใจยะ นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๔,๔๘๐ บาท อบต.แม่สุ่น อ.ฝาง	นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ เงินเดือน ๒๔,๔๘๐ บาท	๑ กันยายน ๒๕๖๘
๔	นายชยุตนิ นวศ์วารเตชะ นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๓,๓๔๐ บาท อบต.ม่อนปิ่น อ.ฝาง	นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ เงินเดือน ๒๓,๕๕๐ บาท	๒๔ กันยายน ๒๕๖๘
๕	นางธัญนันท์ จุมปา นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๕,๒๗๐ บาท อบต.เขื่อนผาก อ.พร้าว	นักวิชาการศึกษา ระดับ ชำนาญการ เงินเดือน ๒๕,๔๗๐ บาท	๒ ตุลาคม ๒๕๖๘
ผ่านการอบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๘๙ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			
๖	นางสาวศิลพา สัมฤทธิ์ นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๔,๘๗๐ บาท อบต.เขื่อนผาก อ.พร้าว	นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ เงินเดือน ๒๔,๘๗๐ บาท	๒ ตุลาคม ๒๕๖๘
ผ่านการอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๕๑ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			
๗	นางวริศชา สิริบุญลัส นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๓๐,๐๒๐ บาท อบต.เมืองแหง อ.เวียงแหง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการ เงินเดือน ๓๐,๗๘๐ บาท	๒๖ กันยายน ๒๕๖๘

ทั้งนี้ ให้บุคคล ลำดับที่ ๑,๒,๓,๔ และ ๗ เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม ในหลักสูตร ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อน และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๕.๔

๔. เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ลาออกจากราชการ จำนวน ๕ ราย ดังนี้

ที่	อบต./อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่พ้นจากตำแหน่ง
๑	อบต.สันกลาง อ.สันป่าตอง	นายสุบิน กันทะสี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ที่	อบต./อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่พ้นจากตำแหน่ง
๒	อบต.แม่แดด อ.กัลยาณิวัฒนา	นางสาวนารีพร เห่นอ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๒ กันยายน ๒๕๖๘
๓	อบต.กีดช้าง อ.แม่แตง	นายภูมินันท์ บุญเรือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
๔	อบต.แม่สา อ.แม่ริม	นางสาวศรีสุข แสงจำ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
๕	อบต.นาเกียน อ.อมก๋อย	นายอนันต์สิทธิ์ โซครุ่งเรืองแก้ว	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๕. เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๘ ราย ดังนี้

๑. เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ ราย

ที่	อบต./อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราจ้าง (บาท)
๑	อบต.เชียงดาว อ.เชียงดาว	นางบุญเรียบ ชัยรังสี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙,๔๐๐
๒	อบต.เชียงดาว อ.เชียงดาว	นางนิตยา บุญมา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙,๔๐๐
๓	อบต.เชียงดาว อ.เชียงดาว	นางสาวฐานิตา ท้าวอาษา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙,๔๐๐
๔	อบต.เขื่อนผาก อ.พร้าว	นางลภัสสรดา อรรถนธิ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙,๔๐๐
๕	อบต.สะลวง อ.แม่ริม	นายมนเทียน อินโ	พนักงานวิทยุ (ทักษะ)	๙,๔๐๐
๖	อบต.สะลวง อ.แม่ริม	นางสาวจิราพร บัวคลื่น	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑๑,๕๐๐
๗	อบต.แม่สาว อ.แม่เอย	นายสุพัฒน์ หมอกคำ	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๙,๔๐๐
๘	อบต.ยางเปียง อ.อมก๋อย	นางสาวจาปา กลิ่นขจรไกล	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙,๔๐๐

๒. เห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ ราย

ที่	อบต.	อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วัน/เดือน/ปี เริ่มทำสัญญา- สิ้นสุดสัญญา
๑	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นายทวี กันธิยะ	พนักงานขับรถยนต์	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นายจิรพงศ์ ปิมปา	พนักงานตักแต่งสวน	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นางสาวกัญจน์นิศา เค้ามูล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นายอาทิตย์ เชื้อนคำ	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๕	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นายธงชัย เหล็กกล้า	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๖	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นายเจษฎากร ไชยยอง	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๗	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นายทวีการต์ จิวเหล็ก	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๘	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นายสุเมธ เทพานนท์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๙	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นายอาทิตย์ กองมูล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๐	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นางสาวกนกรัตน์ อะทะเสน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๑	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นางสาวสาวิตรี หน่อภูณา	ผู้ดูแลเด็ก	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๒	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นางสาวนิลบล จันทร์วงศ์จร	ผู้ดูแลเด็ก	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๓	อบต.แม่ทะลบ	ไชยปราการ	นางสาวอดิพร แสนคำ	ผู้ดูแลเด็ก	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๔	อบต.โหล่งขอด	พร้าว	นางสาวชญานิศา ขุนแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๗๒
๑๕	อบต.โหล่งขอด	พร้าว	นายนิตสันต์ กันทะวัง	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๗๒
๑๖	อบต.โหล่งขอด	พร้าว	นางสาวนิตดา พลหาญ	ผู้ดูแลเด็ก	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๗	อบต.บ้านช้าง	แม่แตง	นางสาวไพลิน ดอนสิงห์	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๗๒
๑๘	อบต.บ้านช้าง	แม่แตง	นางสาวพรณี ปินตา	แม่ครัว	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๗๒
๑๙	อบต.ทุ่งรวงทอง	แม่วาง	นางสาวศรีนวล ปัญญาใจ	ผู้ดูแลเด็ก	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ เม.ย. ๖๙
๒๐	อบต.ออนกลาง	แม่ออน	นายเฉลิมชัย บุญเป็ง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๗๒

๖. เห็นชอบจ้างพนักงานผู้สูงอายุ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นายประสิทธิ์ จันทรสุข ตำแหน่ง พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านช่างองค์การบริหารส่วนตำบลยางเปียง อำเภออมก๋อย กำหนดระยะเวลาการจ้างเป็นรายเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และให้ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๑๘,๐๐๐ บาท

๒. นางจรรยา บุญชู ตำแหน่ง พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านการเงินการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง อำเภอแม่เมาะ กำหนดระยะเวลาการจ้างเป็นรายเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๙ และให้ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท

๗. เห็นชอบให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สำนัก กอง / สถานศึกษา	อปท./อำเภอ	วิทยฐานะปัจจุบัน	วิทยฐานะที่ขอ	วันที่ส่งขอประเมิน	วันที่ผู้บริหารสถานศึกษา/หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา อปท. รับรอง
๑	นางอารีย์ ศรีปียเฒ่า	ครู	ศพด.บ้านยางเปา	อบต.อมก๋อย อ.อมก๋อย	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	๐๒/๐๙/๒๕๖๘	๐๙/๐๙/๒๕๖๘
๒	นายสนธรร ดอกเงิน	ครู	ศพด.บ้านอุตุ่ม	อบต.นาเกียน อ.อมก๋อย	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	๐๘/๑๐/๒๕๖๘	๐๙/๑๐/๒๕๖๘

๘. เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑๕ แห่ง ดังนี้

ที่	อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงตำแหน่ง/ กำหนดตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)/ ร้อยละการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหาร งานบุคคล หลังปรับปรุงตำแหน่ง
๑	อบต.แม่ฮ่อง อำเภอฝาง	ปรับปรุงตำแหน่ง จากระดับต้น เป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดฝ่ายปกครอง ๒. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	๒ อัตรา/๒๕.๐๘

ที่	อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงตำแหน่ง/ กำหนดตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)/ ร้อยละภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหาร งานบุคคล หลังปรับปรุงตำแหน่ง
๒	อบต.เชียงดาว อำเภอเชียงดาว	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดฝ่ายอำนวยการ ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๒๑๐๑-๐๐๒ กำหนดฝ่ายปกครอง ๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๒๑๐๑-๐๐๓	๓ อัตรา/๒๘.๐๗
๓	อบต.โหล่งขอด อำเภอพร้าว	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดกลุ่มงานอำนวยการ ๒. หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ) กำหนดกลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๓๓.๓๒
๔	อบต.สันป่ายาง อำเภอแม่แตง	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดฝ่ายอำนวยการ ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ กำหนดกลุ่มงานบริหารทั่วไป ๓. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป (นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๓๒.๗๐
๕	อบต.แม่ทา อำเภอแม่ออน	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดกลุ่มงาน ๒. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป (นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ)	๒ อัตรา/๒๗.๔๔

ที่	อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงตำแหน่ง/ กำหนดตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)/ ร้อยละภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหาร งานบุคคล หลังปรับปรุงตำแหน่ง
๖	อบต.กุดช้าง อำเภอแม่แตง	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดตำแหน่ง ๒. หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ) ๓. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๓๑.๔๓
๗	อบต.แซ่ช้าง อำเภอสันกำแพง	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดกลุ่มงาน ๒. หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) ๓. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป (นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๓๓.๒๐
๘	อบต.แม่นาวาง อำเภอแม่เมาะ	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดกลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	๒ อัตรา/๒๖.๓๗
๙	อบต.สันทราย อำเภอพร้าว	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดฝ่ายอำนวยการ ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) กำหนดกลุ่มงานปกครอง ๓. หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง (นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๒๔.๒๖

ที่	อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงตำแหน่ง/ กำหนดตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)/ ร้อยละการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหาร งานบุคคล หลังปรับปรุงตำแหน่ง
๑๐	อบต.บ่อสลี อำเภอฮอด	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ กำหนดฝ่ายอำนวยการ ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ กำหนดกลุ่มงานบริหารทั่วไป ๓. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ) ๔. นิติกร ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๔ อัตรา/๒๗.๙๑
๑๑	อบต.บ่อสลี อำเภอฮอด	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กำหนดฝ่ายงานการเงินและบัญชี ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ กำหนดตำแหน่ง ๓. นักวิชาการคลัง เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ๕. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กำหนดกลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ) กำหนดตำแหน่ง ๗. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา	๗ อัตรา/๓๐.๖๐

ที่	อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงตำแหน่ง/ กำหนดตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)/ ร้อยละค่าใช้จ่าย ด้านการบริหาร งานบุคคล หลังปรับปรุงตำแหน่ง
๑๒	อบต.โป่งแยง อำเภอแมริม	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กำหนดกลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒. หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ) กำหนดกลุ่มงานบริหารงานคลัง ๓. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๒๙.๙๐
๑๓	อบต.เมืองกาย อำเภอแม่แตง	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กำหนดกลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒. หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ) กำหนดกลุ่มงานบริหารงานคลัง ๓. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๓๓.๔๖
๑๔	อบต.มะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กำหนดกลุ่มงานบริหารงานการคลัง ๒. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานการคลัง (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ) กำหนดกลุ่มงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๒๙.๒๗

ที่	อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงตำแหน่ง/ กำหนดตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)/ ร้อยละภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหาร งานบุคคล หลังปรับปรุงตำแหน่ง
๑๕	อบต.เมืองแหง อำเภอเวียงแหง	ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กำหนดฝ่ายบริหารงานการคลัง ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) กำหนดกลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ)	๓ อัตรา/๒๘.๙๘

๙. เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ชุด ดังนี้

ชุดที่ ๑

- | | | |
|--|--------------------------------|---------------------|
| ๑. นายมงคล สุกใส | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต.จังหวัด | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายวรรณศักดิ์ แก่นทรัพย์ | ปลัด อบต.แม่ทา | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ | | กรรมการ |
| ๔. ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | | กรรมการ |
| ๕. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย | | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ชุดที่ ๒

- | | | |
|--|--------------------------------|---------------------|
| ๑. นายชนะ แผงพิบูลย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต.จังหวัด | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายวุฒิพงศ์ เอกอมร | ปลัด อบต.มะขามหลวง | กรรมการ |
| ๓. ปลัดจังหวัดเชียงใหม่ | | กรรมการ |
| ๔. ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | | กรรมการ |
| ๕. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย | | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑๐. มีมติให้ทบทวนการเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๗๙ แห่ง โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง การเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายชนะ แฝงพิบูลย์ | ประธาน |
| ๒. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ | อนุกรรมการ |
| ๓. คลังจังหวัดเชียงใหม่ | อนุกรรมการ |
| ๔. ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของ อบต. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑๑. เห็นชอบให้ออนและรับโอนผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (รอบ ๑๑) จำนวน ๑๘ ราย ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดที่แต่งตั้ง
๑	นายอมร นาคะดำรงวรรณ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลสีคิ้ว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาจร อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
๒	นางสาวศรีรัตน์ หัสชู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตาล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลปางหินฝน อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
๓	นายสุมิตร บุตรศรี	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสลี อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่
๔	นางสาวสุนันทา ขันธเลิศ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทะลบ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทะลบ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดที่แต่งตั้ง
๕	นางสุภาวดี แสนวิเศษ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลพุด อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่ายาง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
๖	นายสมเกียรติ โมลา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลบงตัน อำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่
๗	นายสุชาติ ผาแสนเงิน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลชะเนือ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
๘	นายทินกร เงินอ่อน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แนว อำเภอฟัว จังหวัดเชียงใหม่
๙	นายวันชัย มะเสนา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
๑๐	นางสาวอาระกาล ตระการวงศา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
๑๑	นายทักษิณ มณีวรรณ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลบงตัน อำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ อำเภอแม่เอน จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดที่แต่งตั้ง
๑๒	นางสาวกระเศศ ไคร้จาย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง อำเภอแม่เฒ่า จังหวัดเชียงใหม่
๑๓	นางสาววี โถงาม	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สาว อำเภอแม่เฒ่า จังหวัดเชียงใหม่	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สาว อำเภอแม่เฒ่า จังหวัดเชียงใหม่
๑๔	นายดวงเด่น อานนท์	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
๑๕	นายจรัส สุขเกษม	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาวาง อำเภอแม่เฒ่า จังหวัดเชียงใหม่	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาวาง อำเภอแม่เฒ่า จังหวัดเชียงใหม่
๑๖	นางสาวตรุณวรรณ เสมอใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลหางดง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลหางดง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่
๑๗	นางสาวจินห์วรา บุญยวง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแหง อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
๑๘	นายไพศาล กองบุญเกิด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตื่น อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

๑๒. เห็นชอบให้โอนผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดที่แต่งตั้ง
๑	นางสาวอารีรัตน์ มาตัน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลช่วงเปา อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๑๓. เห็นชอบผลการประเมินผลงานและแต่งตั้งพนักงานครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. ให้ความเห็นชอบผู้มีผลการประเมิน “ผ่าน” และแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ได้รับคำขอและหลักฐานที่เกี่ยวข้องในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ร.ร./ ศพด อปท	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ ปัจจุบัน	วิทยฐานะ ที่ขอเลื่อน	วันที่ยื่นคำขอ ต่อ ก.จังหวัด	ผลการ ประเมิน
๑	นางธัญญา เทศอ่อน	ศพด.บ้านหนองปู อบต.บงตัน อ.ดอยเต่า	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	๒๖ ก.ย. ๖๗	ผ่าน

๒. เห็นชอบผลการประเมิน “ไม่ผ่าน” จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ร.ร./ ศพด อปท	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ ปัจจุบัน	วิทยฐานะ ที่ขอเลื่อน	วันที่ยื่นคำขอ ต่อ ก.จังหวัด	ผลการ ประเมิน
๑	นางสาวเกวลี วัฒนกิจ	รร.อนุบาลสันทรายพัฒนา อบต.สันทราย อ.พร้าว	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	๓๑ ต.ค. ๖๗	ไม่ผ่าน
๒	นางรำพึง หน่อหน้า	ศพด.บ้านหนองปิด อบต.สันทราย อ.พร้าว	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	๓๑ ต.ค. ๖๗	ไม่ผ่าน

๑๔. เห็นชอบผลการประเมินผลงาน และแต่งตั้งพนักงานครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ระดับชำนาญการพิเศษ (ผ่านระบบ D-LEP) จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สำนัก/กอง/ สถานศึกษา	วิทยฐานะ		วันที่ส่ง ขอประเมิน	วันที่รับรอง
				ปัจจุบัน	ที่เสนอขอ		
๑	นายสนธิ์ ดอกเงิน	ครู	ศพด.บ้านอุตุม อบต.นาเกียน อ.อมก๋อย	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	๘ ต.ค. ๖๘	๙ ต.ค. ๖๘

๑๕. เห็นชอบคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ นายชนะ แฝงพิบูลย์ เป็นกรรมการคัดเลือกข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นดีเด่นระดับจังหวัด

๑๖. มีมติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวน ๒๔ แห่ง ดังนี้

๑. การเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒๓ แห่ง

๑) เห็นชอบตามท้องที่การบริการส่วนตำบลเสนอขอทุกตำแหน่ง จำนวน ๑๖ แห่ง

๒) เห็นชอบและไม่ให้ความเห็นชอบบางตำแหน่ง จำนวน ๖ แห่ง

๓) ไม่ให้ความเห็นชอบตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลเสนอขอทุกตำแหน่ง จำนวน ๑ แห่ง

๒. เห็นชอบให้ท้องที่การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง ปรับปรุงตำแหน่งจากระดับชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส จำนวน ๑ ราย

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๑๗. มีมติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ เรื่อง

(นายธีระรัตน์ วงษ์จักร)

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

เอกสารแนบท้ายมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) : กรณีให้ความเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ

การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๙) : กรมให้ความเห็นชอบตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ

เอกสารหมายเลข ๑

ลำดับ ที่	อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม					อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่				
	พนักงาน อบต. /พนักงาน ครู (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าจ้าง ก่อนปรับ แผนฯ (%)	ค่าจ้าง หลังปรับ แผนฯ (%)	ประเภท	หมายเหตุ
๑	อบต. อำเภอ	๔๓	๑	๒๔	๒๐	๒๔.๕๑	๒๖.๐๓	๒๖.๐๓	๑. ตำแหน่ง นักสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๖๑๗-๐๐๑	มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔
	หมายเหตุ	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕					๒๖.๐๓	๒๖.๐๓	๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (พนักงานจ้างภารกิจ) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	
		- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					๒๖.๐๓	๒๖.๐๓	๓. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	
๒	อบต.สันติสุข อ.แม่เมาะ	๓๓	๐	๒๓	๒๓	๒๕.๐๓	๒๕.๐๓	๒๕.๐๓	๑. เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	
	หมายเหตุ	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕					๒๕.๐๓	๒๕.๐๓	๑.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ก./ช.ก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	
		- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					๒๕.๐๓	๒๕.๐๓	๒. เห็นชอบให้ยุบกรอบอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	
							๒๕.๐๓	๒๕.๐๓	๒.๑ ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ป.ก./ช.ก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	
๓	อบต.แม่จันทนา อ.กัลยาณิวัฒนา	๑๕	๐	๒๒	๓๒	๓๒.๐๗	๓๒.๐๗	๓๒.๐๗	เห็นชอบให้ยุบกรอบอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	
	หมายเหตุ	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕					๓๒.๐๗	๓๒.๐๗	ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
		- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					๓๒.๐๗	๓๒.๐๗	ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
๔	อบต.ป่าสัก อ.สะเมิง	๒๑	๒	๑๕	๒๐	๒๒.๓๕	๒๒.๓๕	๒๒.๓๕	เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	
	หมายเหตุ	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕					๒๒.๓๕	๒๒.๓๕	๑. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ช.ก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
		- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					๒๒.๓๕	๒๒.๓๕	๒. ตำแหน่ง พนักงานขับรถ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	
๕	อบต.ช้างเผือก อ.แม่แจ่ม	๓๕	๑	๑๒	๑๐	๑๒.๐๑	๑๒.๐๑	๑๒.๐๑	เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	
	หมายเหตุ	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕					๑๒.๐๑	๑๒.๐๑	๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา	
		- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					๑๒.๐๑	๑๒.๐๑	ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	

١٢

เอกสารแนบท้ายมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) : กรณีให้ความเห็นชอบตามข้อควรพิจารณาตามข้อ

เอกสารหมายเลข ๑

ลำดับ ที่	อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม	เพิ่ม / ลด					ประเมิน ค่าใช้จ่าย หลังปรับ แผนฯ (%)	มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕
		พนักงาน						
		ลูกจ้าง ประจำ พนักงาน ครู (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)		
๖	อบต.บ้านกาด อ.แม่เมาะ หมายเหตุ	๒๔	๐	๕	๐	๓๕.๐๙	๓๕.๕๐	เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ปี ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๗	อบต.บ้านหลวง อ.แม่เมาะ หมายเหตุ	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙					บาท	เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ปี ตำแหน่ง ๑ อัตรา
		- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					บาท	
๘	อบต.มะขามหลวง อ.สันป่าตอง หมายเหตุ	๓๐	๒	๒๔	๘	๒๘.๙๙	๒๘.๙๙	๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
		- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙					บาท	
๙	อบต.เวียงท่ากาน อ.สันป่าตอง หมายเหตุ	- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					บาท	เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ปี ตำแหน่ง ๑ อัตรา
		- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙					บาท	
๑๐	อบต.แม่สลับ อ.สะเมิง หมายเหตุ	๒๐	๐	๖	๙	๓๒.๙๘	๓๓.๒๙	เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ปี ตำแหน่ง ๑ อัตรา
		- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					บาท	
๑๑	อบต.แม่สลับ อ.สะเมิง หมายเหตุ	๓๑	๐	๑๐	๗	๒๙.๔๗	๓๐.๑๓	เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ปี ตำแหน่ง ๑ อัตรา
		- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙					บาท	
๑๒	อบต.แม่สลับ อ.สะเมิง หมายเหตุ	- รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					บาท	เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ปี ตำแหน่ง ๑ อัตรา
		- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙					บาท	

เอกสารแนบท้ายมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) : กรณีให้ความเห็นชอบตามข้อควรพิจารณาการบริหารส่วนตำบลเสนอขอ

เอกสารหมายเลข ๑

ลำดับ ที่	อบต. อำเภอ	อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม						กำหนดตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่					
		พนักงาน อบต. /พนักงาน		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ		พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ		พนักงาน จ้างทั่วไป		ปริมาณ ค่าใช้ซ้ำ หลังปรับ แผนฯ (%)	ความเห็นชอบ
		ครุ (อัตรา)	๖๑	๒	๑๖	๕๗	๒๗.๐๖	๐	+๑	๐	๒๗.๒๓		
๑๕	อบต.เวียง อ.ฝาง	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ - รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล						เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สังกัดงานการเงินเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา					
๑๖	อบต.แม่ทะลบ อ.ไชยปราการ	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ - รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล						๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา ๑.๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๔ ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรขนาดเบา (รถฟาร์มแทรคเตอร์) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๑.๕ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๑.๖ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้า) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๗ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (งานสาธารณสุข) สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๑.๘ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (งานประปา/งานไฟฟ้า) กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา					
								๒. เห็นชอบให้ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑ สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา					
								ปรับปรุงเป็น ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๖๑๗-๐๐๑ สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา					

กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับ ที่	อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม	กำหนดตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่					มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘	
		การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง/ปรับเปลี่ยนแผนใหม่						
		พนักงาน อบต. /พนักงาน ครู (อัตรา) (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา) (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา) (อัตรา)	ประมาณ ค่าใช้จ่าย หลังปรับ แผนฯ (%)		
๒	อบต.กุดช้าง อ.แม่แตง (ต่อ)						๒. เห็นชอบให้ยุบกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.๑ ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑ สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๒.๒ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ทักษะ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๓. ไม่เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓.๑ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เมื่อพิจารณาพิจารณาปริมาณงานที่เสนอไม่เพียงพอในการขอกำหนดตำแหน่ง ๔. ไม่เห็นชอบให้ยุบกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	
๓	อบต.ศรีดงเย็น อ.ไชยปราการ หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ - รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	๓๓	๐	๑๔	๐	๒๙.๑๖	๓๐.๖๐ +๕/-๒ +๔ ๖๑,๙๓๒,๙๓๘ ๑๘,๙๔๙,๓๓๒	๑. เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ทักษะ) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒ ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (งานธุรการ) กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๒. เห็นชอบให้ยุบกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.๑ ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา ๓. ไม่เห็นชอบให้ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๓.๒ ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (งานสาธารณสุข/งานนิติการ/ดูแลสวน) สำนักปลัด จำนวน ๓ อัตรา ๓.๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๓.๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๓.๕ ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เมื่อพิจารณาพิจารณาปริมาณงานที่เสนอในการขอกำหนดตำแหน่งไม่ถูกต้อง

ลำดับ ที่	อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม	การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใหม่						มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘
		เพิ่ม / ลด					ประมาณ ค่าใช้ซ้ำฯ หลังปรับ แผนฯ (%)	
		พนักงาน อบต. /พนักงาน ครู (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ ตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)		
๔	อบต.แม่เวิน อ.แม่ว่าง หมายเหตุ	๖๑	๑	๓๖	๑๘	๒๖.๔๔	๒๗.๕๐	๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๑. ตำแหน่ง พนักงานกู้ชีพ (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด จำนวน ๒ อัตรา ๑.๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีคุณวุฒิ) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๒ อัตรา ๒. ไม่เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๒.๒. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ทักษะ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก พิจารณาภารกิจและปริมาณงานที่เสนอไม่เพียงพอในการขอกำหนดตำแหน่ง
๕	อบต.ช่วงเปา อ.จอมทอง หมายเหตุ	๓๖	๒	๑๖	๑๓	๓๑.๗๙	๓๒.๑๔	๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด จำนวน ๒ อัตรา ๑.๒. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๑.๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑.๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๒. เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๒.๒. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๒.๓. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๒.๔. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๓. ไม่เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓.๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก พิจารณาภารกิจและปริมาณงานที่เสนอในการขอกำหนดตำแหน่งไม่ถูกต้อง

เอกสารแบบท้ายมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) : กรมให้ความเห็นชอบและเมื่เห็นชอบบ้างตำแหน่ง

เอกสารหมายเลข ๒

ลำดับ ที่	อธิการกำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม	เพิ่ม / ลด				พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา) (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา) (อัตรา)	ประมาณ ค่าใช้จ่าย หลังปรับ แผนฯ (%)
		พนักงาน ประจำ ตาม ภารกิจ (อัตรา) (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา) (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา) (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา) (อัตรา)			
๖	อปต.เมืองแหง อ.เวียงแหง	๔๓	๐	๓๑	๑๓	๒๖.๙๐	๒๖.๙๐	๒๙.๖๙
	หมายเหตุ	-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ -รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล						
		๑.เห็นชอบให้รับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒ ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ทักษะ) สำนักปลัด จำนวน ๒ อัตรา ๑.๓ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ทักษะ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๑.๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๕ ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ทักษะ) กองช่าง จำนวน ๓ อัตรา ๑.๖ ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ทักษะ) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๗ ตำแหน่ง ช่างปูน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ทักษะ) กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา ๑.๘ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) กองช่าง จำนวน ๓ อัตรา ๒.ไม่เห็นชอบให้รับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.๑ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก พิจารณาภารกิจและปริมาณงานที่ไม่เพียงพอในการขอกำหนดตำแหน่ง						

เอกสารแนบท้ายมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) : กรณีไม่ให้ความเห็นชอบเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ

เอกสารหมายเลข ๓

ลำดับ ที่	อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม	กำหนดตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่							มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘
		อัตรากำลังเดิม			เพิ่ม / ลด				
		พนักงาน อบต. /พนักงาน ครู (อัตรา) ๔๖	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา) ๑	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา) ๑๗	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา) ๒๓	พนักงาน จ้างตาม อบต. /พม.ครู (อัตรา) (อัตรา) ๓๐,๕๒๖,๕๗๑	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา) ๓๐,๕๒๖,๕๗๑	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา) ๓๐,๕๒๖,๕๗๑	
๑	อบต.บ้านช้าง อ.แม่แตง	๔๖	๑	๑๗	๒๓	๓๐,๕๒๖,๕๗๑	๓๐,๕๒๖,๕๗๑	๓๐,๕๒๖,๕๗๑	ไม่เห็นชอบให้ปรับปรุงเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ผู้มีคุณวุฒิ) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
หมายเหตุ	เนื่องจาก พิจารณาภารกิจนี้เองงานที่ต้องรับผิดชอบต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ไม่สามารถให้พนักงานจ้างตามภารกิจปฏิบัติหน้าที่แทนได้								

เอกสารแนบท้ายมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘
การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ลำดับ ที่	อบต. อำเภอ	มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/ ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘
๑	อบต.ดอนเปา อ.แม่วาง หมายเหตุ	การเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จากระดับ ชำนาญงาน เป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ อาวุโส จำนวน ๑ อัตรา