



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

โดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังคน โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างามให้เหมาะสม

สำหรับกรอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างามฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องและคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และวางแผนอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานการได้มาของแผนฯ ฉบับนี้ ได้ผ่านการประชุมของคณะกรรมการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ฉบับนี้ จะเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และมีส่วนช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม นำเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล โดยคำนึงถึง ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความมากของงาน และค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เกิดกระบวนการพัฒนาในด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑

ภาคผนวก

- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕
- บัญชีขอความเห็นชอบ (เอกสารหมายเลข ๑ - ๖)
- การประเมินภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ไม่รองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ฉบับนี้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามมีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการของพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ 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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน

อนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

□ **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ 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 โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ดังนี้

□ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ

ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

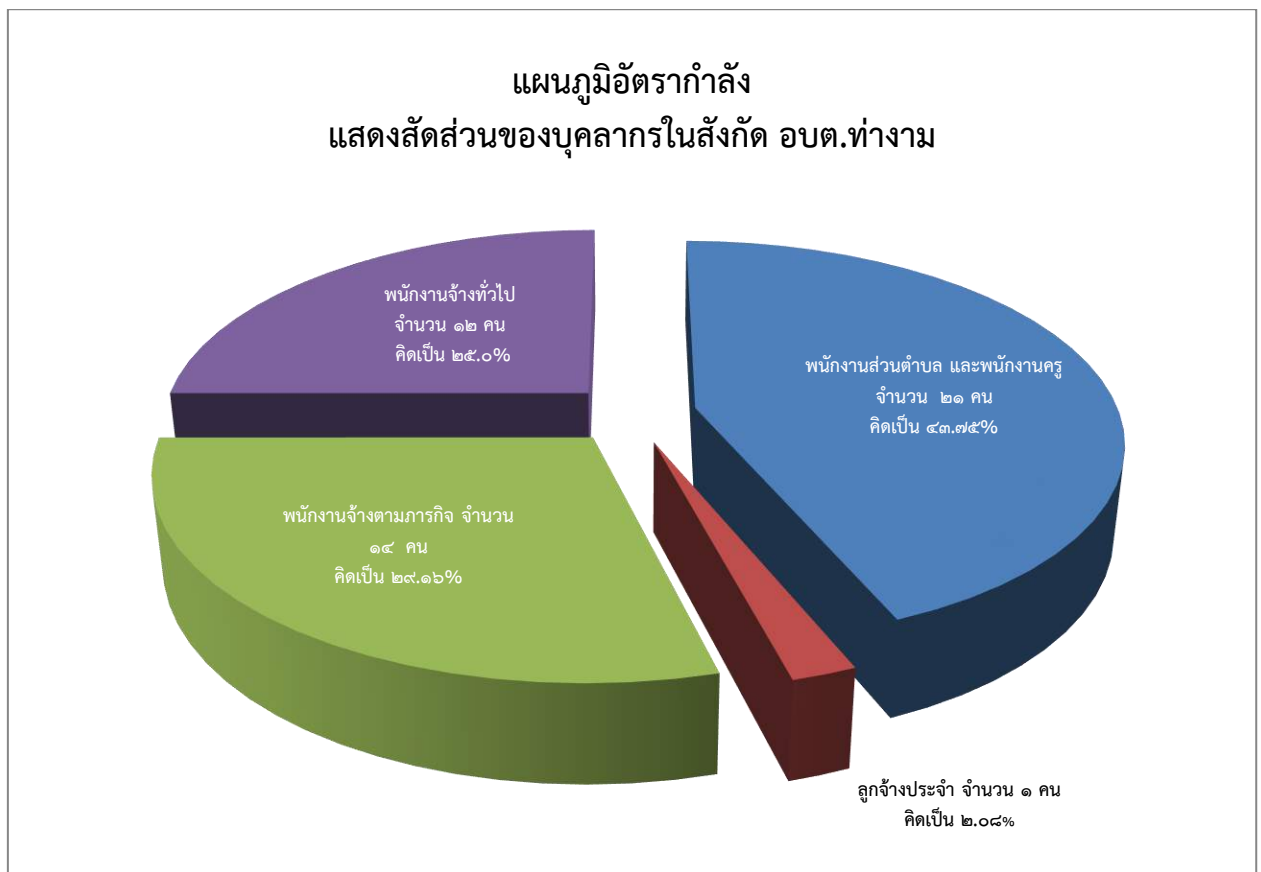
□ **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง

ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

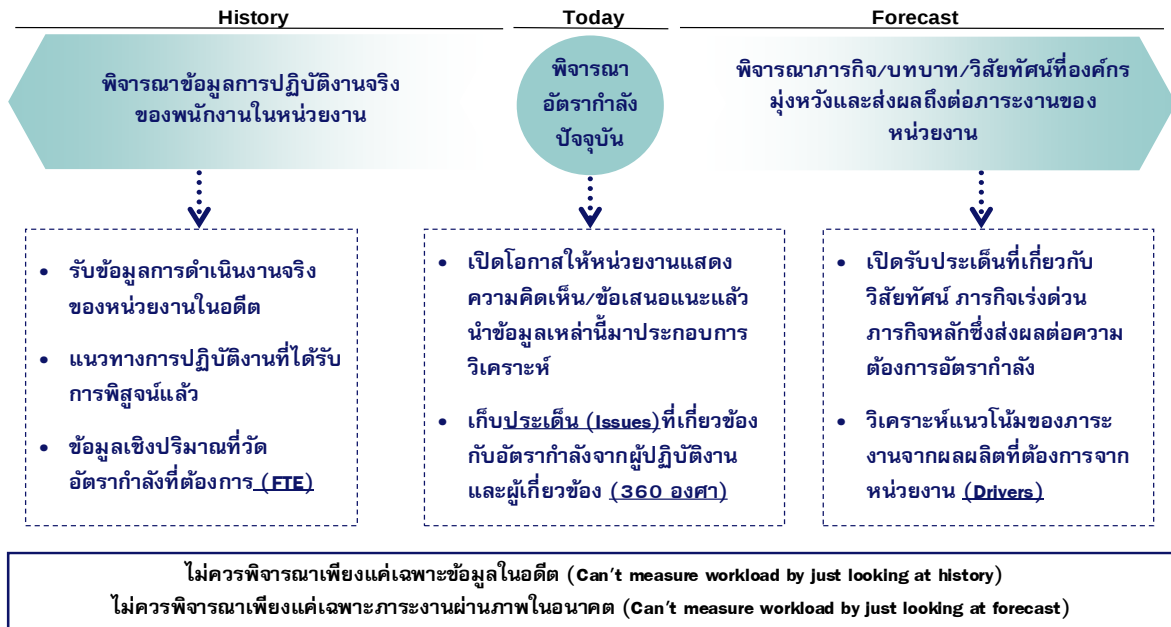
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง เน้นด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ

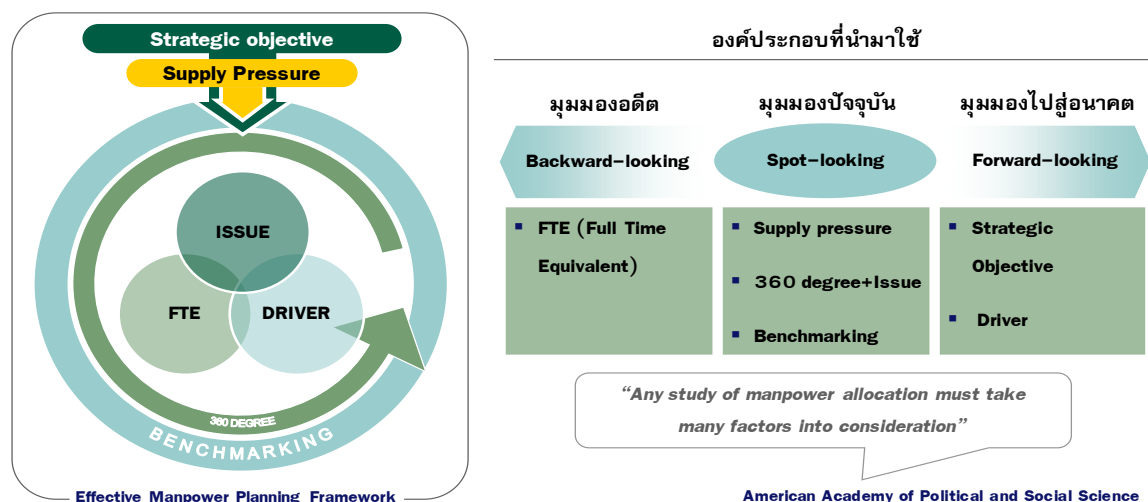
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- ☐ สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- ☐ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- ☐ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ☐ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

- ☐ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/ หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- ☐ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม 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 Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (การตรวจประเมิน LPA)

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

☐ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

☐ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

☐ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและ
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน
ตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงพระราม และองค์การ
บริหารส่วนตำบลตำบลรอบเมือง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่
ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ
องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล
การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม สามารถ
ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ
และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต
จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล
ท่างามสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning)
ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความ
รุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน
และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล
ให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร
บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน
ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ
วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้น
ลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ
ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ
ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลท่างาม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment
Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การ

บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี
- ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ หลัง ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรีมีมติเห็นชอบ
- ๖. องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พ.ย. ๖๔	แต่งตั้งคณะกรรมการ	แจ้งเวียนคำสั่งให้คณะกรรมการทราบ
พ.ย. ๖๔	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
พ.ย. ๖๔	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ก.พ. ๖๕	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดปราจีนบุรีพิจารณา	
เม.ย. ๖๕	ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	การประชุม ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ประจำเดือน เม.ย. ๖๕
เม.ย. ๖๕	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต.จังหวัดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม	ปลายเดือน เม.ย. ๖๕
พ.ค. ๖๕	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พ.ค. ๖๕
พ.ค. ๖๕	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดปราจีนบุรี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด

- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

โดยสรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ระบบน้ำประปาที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และเกิดไฟฟ้าขัดข้องบ่อยครั้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - การขาดความรู้ และโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม - การศึกษา เช่น

- ๓.๑ การขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการรับรู้ของประชาชน
- ๓.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย เช่น

- ๔.๑ แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงและขาดความต่อเนื่อง
- ๔.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน
- ๔.๓ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๔ การแพร่ระบาดของโรคระบาดและการป้องกันที่ยังไม่ครอบคลุมทุกชุมชน

๕. ด้านการเมือง – การบริหาร และจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

- ๕.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนยังมีน้อยและขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ
- ๕.๒ บุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากแหล่งชุมชนนอกเขต อบต. หรือเขตอุตสาหกรรมจากต้นน้ำ
- ๖.๒ น้ำในคลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ การขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๔.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๔.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๕. ด้านการเมือง - การบริหาร และการจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสา และกลุ่มต่าง ๆ

๕.๒ ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

- ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
- ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ทำงานตำบลน้อยอยู่ เกษตรกรรมก้าวหน้า

ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นกรอบยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ
๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน
๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ

๕. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ
๖. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
๗. ประชากรมีรายได้น้อย

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น
๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล
๔. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง
๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๓. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม
๔. ความผันผวนของสินค้า

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลท่างาม เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “การคมนาคมสะดวก น้ำไหล ไฟสว่าง เศรษฐกิจดี ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความรู้ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่างามเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจฐานราก และการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม และสังคมที่มีคุณภาพ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร และการเมือง

๒. เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามให้เป็นเมืองน่าอยู่มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานให้ได้อย่างครบครัน การคมนาคมมีความพร้อมสามารถรองรับการขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้
๒. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการผลิตภาคเกษตรให้มีประสิทธิภาพเพื่อการแข่งขัน และบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร ส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือก เกษตรอินทรีย์ได้ และการเกษตรปลอดสารพิษ เพื่อสร้างอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรในชุมชน และเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพเพื่อให้มีรายได้พอเพียงสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษานับสนุนด้านการศึกษาที่เพียงพอ พร้อมส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น ศิลปภูมิปัญญาของท้องถิ่นเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ร่วมสร้างชุมชนเข้มแข็งและจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านการจัดการสวัสดิการสังคม การบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ ด้านการรักษาความสงบและปลอดภัย และการสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง

๕. เพื่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติสามารถกักเก็บน้ำได้ในปริมาณที่เพียงพอต่อการต้องการของประชาชน ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ

๖. เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และตรงตามความต้องการของประชาชน โดยยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และผังเมือง	๑. ร้อยละของระยะทางที่ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละของประชาชนเดินทางสะดวก ๓. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง ๔. ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ๕. ร้อยละของสิ่งปลูกสร้าง ๖. ร้อยละของผังเมืองที่ได้มาตรฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจฐานราก และการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ยั่งยืน	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ ๓. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการเกษตร ๔. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการเกษตรแก่ประชาชน ๕. จำนวนเกษตรกรที่สามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิต ๖. จำนวนแหล่งน้ำในเขตตำบลที่ทางสามารถกักเก็บน้ำได้ในปริมาณที่มากขึ้น ๗. ในฤดูแล้งมีน้ำใช้บริโภค - อุปโภคที่เพียงพอ
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬา และส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. จำนวนงบประมาณที่จัดสรรเพื่อโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กนักเรียนระดับประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลท่างาม ๒. จำนวนเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ๓. บุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา ๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม ๖. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗. จำนวนงบประมาณที่ตั้งอุดหนุนกิจกรรม ๘. ความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพิ่มมากขึ้น ๙. จำนวนสถานที่สำหรับกิจกรรมด้านกีฬาเพิ่มมากขึ้น ๑๐. ระดับความพึงพอใจการบริการให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวที่เดินทางผ่านเขตพื้นที่ตำบลที่ไปยังแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ภายในพื้นที่ระดับตำบล และจังหวัด

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม และสังคมที่มีคุณภาพ	๑. ร้อยละของคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ ๔. จำนวนพื้นที่หมู่บ้านติดเชื้อไข้เลือดออกจากยุงลายลดลง ๕. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุขมีความครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๖. จำนวนประชาชนร่วมรักษาสุขภาพ ๗. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ HIV และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์ ตามทะเบียนสำรวจข้อมูลครบทุกคน ๘. จำนวนกลุ่ม ชมรม และองค์กร ประชาชนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการกลุ่ม โดยมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดประสงค์หลักของกลุ่ม ติดตามผลได้ ๙. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น ๑๐. ระดับความพึงพอใจของจำนวนผู้ด้อยโอกาสได้รับการแก้ไขปัญหาและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ๑๑. จำนวนกลุ่ม องค์กร ส่วนราชการได้รับการสนับสนุนงบประมาณตามอำนาจหน้าที่เพื่อกิจการสาธารณประโยชน์ ๑๒. จำนวนร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๑๓. จำนวนสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนผ่านการฝึกอบรมทบทวนความรู้ครบทุกนาย ๑๔. จำนวนวัสดุ ครุภัณฑ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีเพิ่มขึ้น ๑๕. กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหายาเสพติดแบบบูรณาการร่วมทุกภาคส่วน ๑๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๗. ระดับการรณรงค์ในการการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ๑๘. การส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข และการบริการงานสาธารณสุขอื่น ๑๙. ส่งเสริมการตระหนักในการป้องกันการสัญจรทางถนน ๒๐. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการด้านการจราจร ๒๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเรื่องการป้องกันและด้านยาเสพติด ๒๒. พัฒนาคนและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง โดยการช่วยเหลือกลุ่มเด็กสตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ๒๓. ส่งเสริมความรู้ให้กับสมาชิกในชุมชน โดยการเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้ และรับรู้ข้อมูลข่าวสารในชุมชน

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๒. จำนวนครั้งในการณรงค์สร้างจิตสำนึกความตระหนักในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ๓. จำนวนกิจการในการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ๔. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน โดยกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชนให้เกิดจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการด้านรักษาสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ๖. จำนวนหมู่บ้านที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้านมีความสะอาดปราศจากขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้น ๗. จำนวนแหล่งน้ำ ป่าไม้ และชลประทานในพื้นที่ ได้รับพัฒนาและการอนุรักษ์เพิ่มขึ้น ๘. ทำนบดินและเขื่อนกั้นตลิ่งพัง, ประตุน้ำ, ฝายที่ได้มาตรฐานกักเก็บน้ำได้มากขึ้น
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร และการเมือง	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง ๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น ๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและการให้บริการ ๕. เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติการบริหารงานแก่ประชาชนอย่างเปิดเผย ๖. จำนวนร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการเพิ่มขึ้น ๗. จำนวนผู้เข้าขอข้อมูลข่าวสารทั้งผ่านทางเว็บไซต์และกรอกแบบฟอร์มโดยตรงเพิ่มขึ้น ๘. จำนวนบุคลากรได้รับการอบรมความรู้เพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดได้ตามกำหนด ๙. จำนวนประชาชนให้ความสนใจเข้ามามีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสาธารณะที่จัดขึ้นมากเพิ่มมากขึ้น ๑๐. จำนวนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๔. คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	คำเป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และผังเมือง	๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และผังเมืองโดยมุ่งสร้างและบูรณะถนน แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของถนนที่ปลอดภัยต่อรถยนต์ในตำบลร้อยละ ๕ ต่อปี ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ร้อยละ ๑๐ ต่อปี ๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่ที่มีไฟฟ้าส่องสว่าง ร้อยละ ๑๐ ต่อปี ๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของอาคาร สิ่งปลูกสร้างและพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในตำบล ร้อยละ ๕ ต่อปี
๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจฐานราก และการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ยั่งยืน	๑. ส่งเสริมการเกษตร และสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการเกษตรแก่ประชาชน ๓. จำนวนเกษตรกรที่สามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิต ๔. จำนวนแหล่งน้ำที่ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อเพิ่มความลึกเพิ่มขึ้น ๕. พัฒนาการส่งเสริมการเกษตรที่ยั่งยืน ๖. ส่งเสริมอาชีพเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลท่างาม
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนงานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๓. จำนวนงบประมาณที่จัดสรรเพื่อโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กนักเรียนระดับประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลท่างาม ๔. จำนวนเด็กปฐมวัยในแต่ละศูนย์ฯ ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาพัฒนาความพร้อมด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ๕. จำนวนร้อยละของงบประมาณที่ตั้งไว้เพื่ออุดหนุนสถานศึกษา ส่วนราชการอื่น ๆ ดำเนินการส่งเสริมการศึกษา ร้อยละ ๑๐๐ ๖. จำนวนบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมพัฒนา ๗. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ระดับมากที่สุด ๘. ร้อยละของงบประมาณที่ตั้งอุดหนุนร้อยละ ๑๐๐ ๙. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ระดับมากที่สุด ๑๐. ประชาชนมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าภาพที่ดีในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดปราจีนบุรี ๑๑. ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการให้คำแนะนำ ระดับมากที่สุด

ยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสังคมที่มีคุณภาพ	๑. การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ ๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ๓. ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุท้องถนน ให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ ๔. ร้อยละของพื้นที่หมู่บ้านที่ป่วยจากการติดเชื้อจากยุงลายลดลง ครอบคลุม ๑๒ หมู่บ้าน ๕. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข ร้อยละ ๑๐๐ ทั้งตำบล ๖. ร้อยละของจำนวนประชาชนร่วมรักษาสุขภาพ ร้อยละ ๖๐ ๗. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ HIV และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์ ๘. จำนวนกลุ่ม ชมรม และองค์กร ประชาชนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการกลุ่ม โดยมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดประสงค์หลักของกลุ่ม ๙. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่จัดขึ้นในการแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมระดับมากที่สุด ๑๐. ความพึงพอใจกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสได้รับการแก้ไขปัญหาและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ระดับมากที่สุด ๑๑. ร้อยละของงบประมาณที่ตั้งไว้อุดหนุนกลุ่ม องค์กร ส่วนราชการได้รับการสนับสนุนงบประมาณตามอำนาจหน้าที่เพื่อกิจการสาธารณสุขประโยชน์ ร้อยละ ๑๐๐ ๑๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๑๓. จัดฝึกอบรมทบทวนความรู้แก่สมาชิก อปพร.ทุกปี ๑๔. จำนวนการตั้งด่านเพื่อปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนช่วงเทศกาลสำคัญและนโยบายเร่งด่วน ๑๕. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของวัสดุ ครุภัณฑ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๓ รายการต่อปี ๑๖. ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด แก้ไขปัญหาปัญหายาเสพติดร่วมกัน ๑๗. ร้อยละของหมู่บ้านเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด

ยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์พันธุ์พืชแหล่งน้ำ การบริการจัดการขยะ ๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของจากประชาชนสำเร็จผลภายใน ๒๐ ปี ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมร้อยละ ๓ ต่อปี ๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของหมู่บ้านที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อม ร้อยละ ๑๐๐ ๕. ร้อยละกิจกรรมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ป่าไม้ และชลประทานในพื้นที่ ร้อยละ ๓ ต่อปี ๖. จำนวนของโครงการ/กิจกรรมที่มีการก่อสร้างและปรับปรุงทำนบกั้นและเขื่อนกั้นตลิ่งพัง, ประตุน้ำ, ฝาย
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร และการเมือง	๑. พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชน ๒. จำนวนร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ร้อยละ ๘๐ ต่อปี ๓. ร้อยละของความพึงพอใจต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๘๐ ๔. จำนวนร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่เข้าเยี่ยมชม เสนอแนะผ่านทางเว็บไซต์ ร้อยละ ๘๐ ต่อปี ๕ จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ร้อยละ ๕ ต่อปี ๖. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะที่จัดขึ้น เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๐ ๗. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของจำนวนวัสดุ ครุภัณฑ์ ๕ รายการต่อปี

๕. กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลท่างามในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนรวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และผังเมือง ระบบสาธารณูปโภค - สาธารณูปการ
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจฐานราก และการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ยั่งยืน
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา การทำนุบำรุงรักษาศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุข เพื่อสังคมสมที่มีคุณภาพ และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. การพัฒนาด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

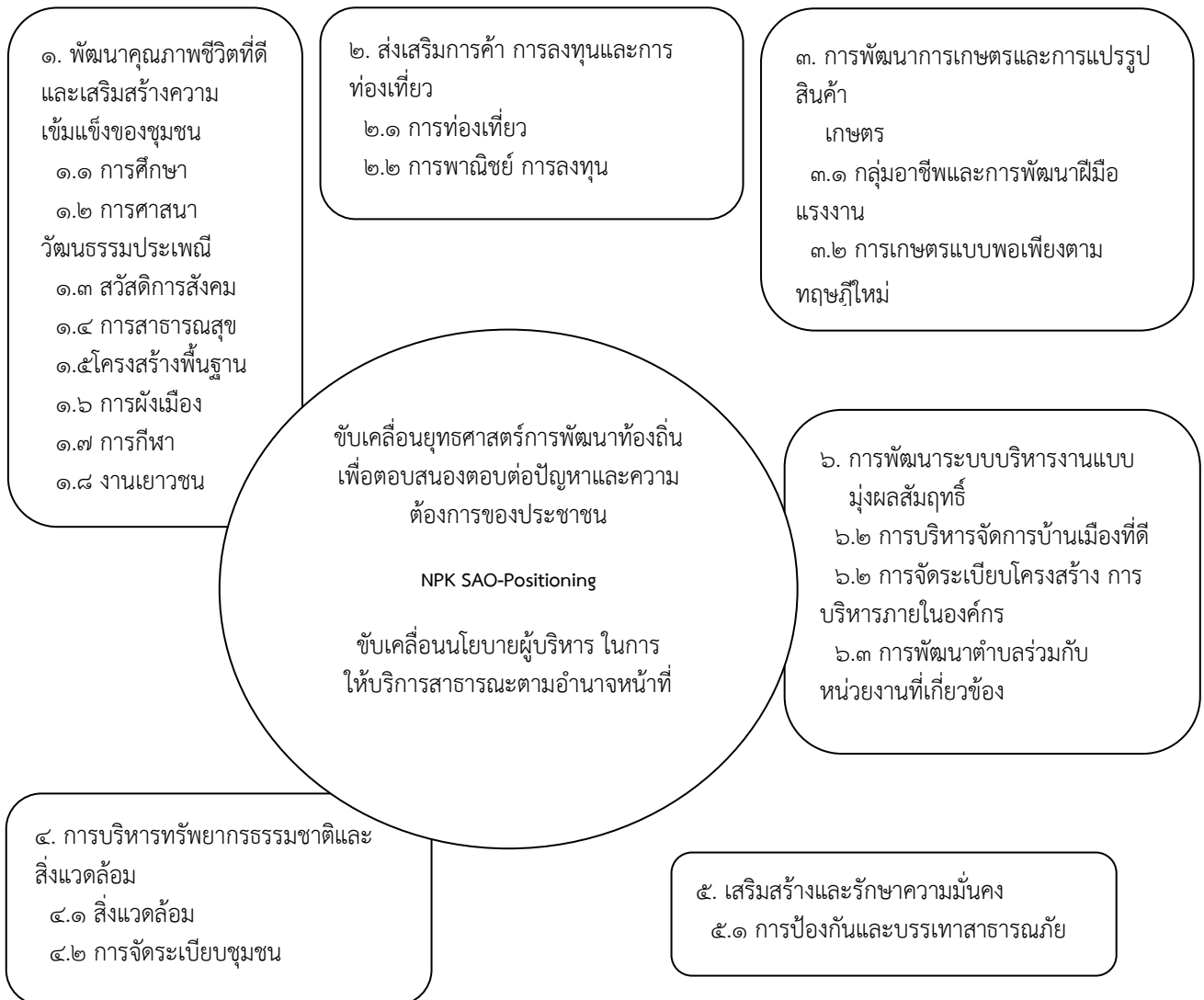
๖. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีจุดเด่น คือ มีแม่น้ำปราจีนบุรีไหลผ่านตลอดแนวกว้าง มีลำคลองตลอดแนวลำน้ำอันอุดมสมบูรณ์ มีสัตว์น้ำอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก แหล่งน้ำ ห้วย หนองคลอง บึง ต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งนิเวศที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของประชาชนตำบลท่างาม การทำประมงน้ำจืดตามลำน้ำ เช่น กุ้งแม่น้ำ การเลี้ยงปลากระชัง และการแปรรูปอาหารจากปลา เช่น ปลาแดดเดียว ปลาต้ม เป็นต้น มีพื้นที่เป็นแหล่งรวมวัตถุดิบทางปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค โดยเฉพาะพื้นที่ติดริมแม่น้ำปราจีนบุรี จากความหลากหลายทางชีวภาพที่กล่าวมาส่งผลให้เป็นพื้นที่เหมาะแก่การส่งเสริมการเพาะปลูก และการพัฒนาแหล่งน้ำเป็นพื้นที่บริการจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการการใช้ประโยชน์ด้านการเกษตร เพราะตำบลท่างาม เป็นพื้นที่ปลูกพืชทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด พริก มะดัน และพืชผักสวนครัวต่าง ๆ ที่เป็นรายได้หลักของประชาชนในการทำการเกษตรและส่งเสริมความรู้ด้านการวิชาการเกษตรแก่ประชาชน ส่วนด้านกายภาพมีการคมนาคมที่สะดวกเป็นพื้นที่ที่สามารถเชื่อมต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่ง และพื้นที่จังหวัดใกล้เคียงบ้านได้อย่างสะดวก ทำให้เกิดโอกาสในการส่งเสริมการค้าชุมชนพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และวัดเป็นศูนย์รวมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนในพื้นที่ตำบลท่างามด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟู พัฒนาการ จัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูงการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลท่างามไว้ทั้งหมด ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยั่งยืน

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจฐานราก และการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม และสังคมที่มีคุณภาพ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร และการเมือง

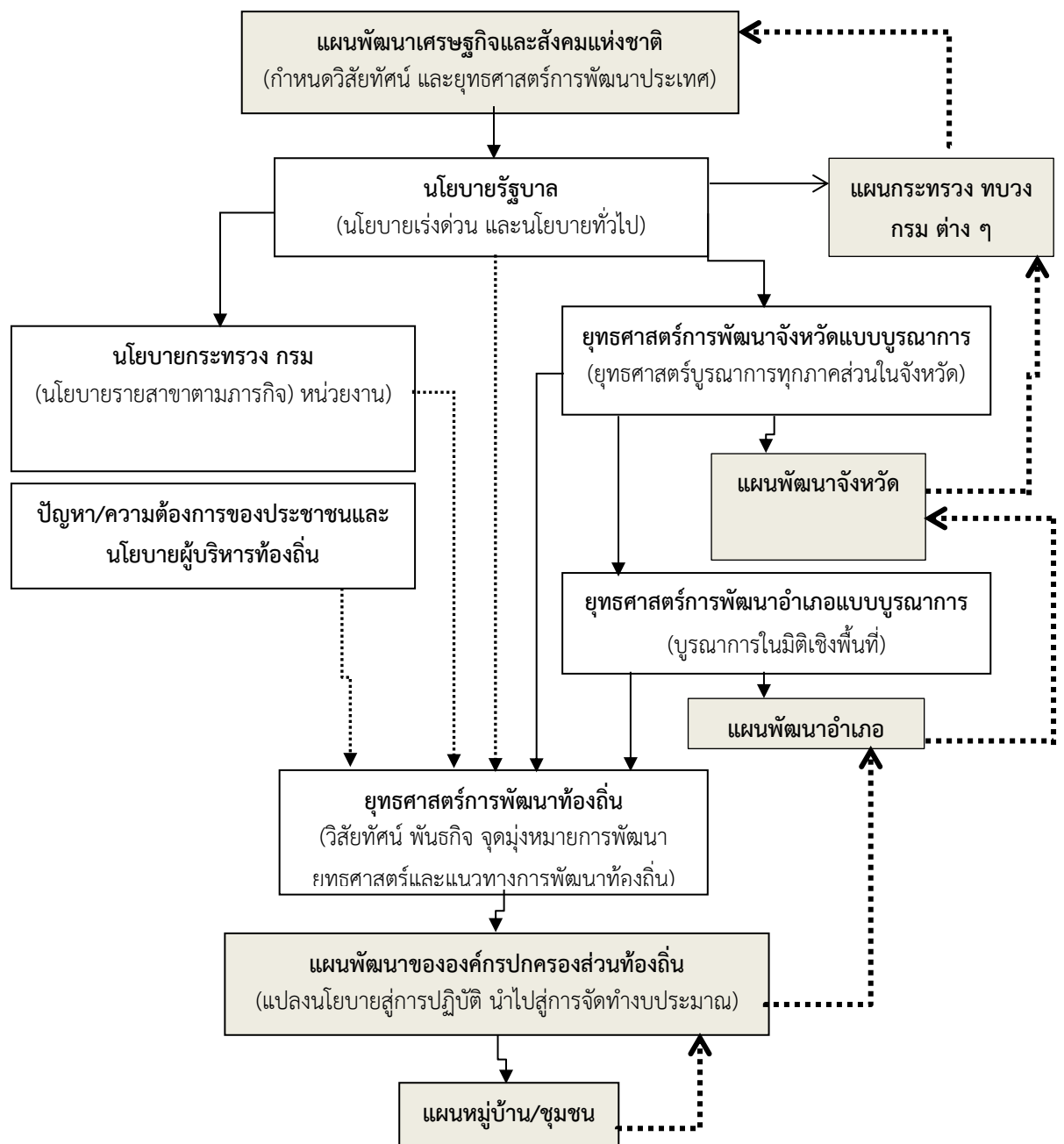


๗. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ในภาพรวมแล้วได้มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด รวมไปถึงยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในการพัฒนาของจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ทั้งหมดจำนวน ๖ ด้าน นั้น

ยุทธศาสตร์ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างามมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาท้องถิ่นกับแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ



ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ
แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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 เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และพื้นที่ใกล้เคียง องค์การบริหารส่วนตำบล - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้พื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม สามารถสรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตามโครงสร้างส่วนราชการเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่างามได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน เพิ่มเติม ๑ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ อัตรา ตามหนังสือจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/๒๐๘ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัด ปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง

๑. การปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี องค์การบริหารส่วนตำบล ท่างาม จึงดำเนินการขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มเติม เพื่อจักได้นำไปประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของส่วน ราชการข้างต้น ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี - งานข้อมูลข่าวสารทั่วไป - งานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัย สถานที่ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล - งานการประชุมคณะกรรมการบริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล - งานการจัดทำระเบียบวาระและรายงานการประชุม คณะผู้บริหาร - งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณ - งานการแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ - งานโครงการเงินอุดหนุน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานนโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี - งานข้อมูลข่าวสารทั่วไป - งานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัย สถานที่ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล - งานการประชุมคณะกรรมการบริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล - งานการจัดทำระเบียบวาระและรายงานการประชุม คณะผู้บริหาร - งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณ - งานการแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ - งานโครงการเงินอุดหนุน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานนโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานจัดทำนิติกรรมสัญญา - งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการพาณิชย์ - งานการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ - งานทะเบียนประวัติ - งานส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานทะเบียนประวัติสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานวินัย - งานสิทธิและสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานจัดทำนิติกรรมสัญญา - งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการพาณิชย์ - งานการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ - งานทะเบียนประวัติ - งานส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานทะเบียนประวัติสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานวินัย - งานสิทธิและสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงิน และเอกสาร แผนการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ เงินอื่น ๆ - งานการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ - งานการจัดสรรเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน - งานหักภาษีเงินได้ และการนำส่งสรรพากร - งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการเงินแก่ หน่วยงานอื่นที่ร้องขอ - งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลที่สถาบัน การเงินให้สิทธิ - งานเกี่ยวกับงบประมาณของกองคลัง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานบัญชี - งานจัดทำบทดลองประจำเดือน ประจำปี - งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานจัดทำรายงานประจำเดือน ประจำปี - งานวิชาการด้านการบัญชี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ ทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบการรับ – จ่ายพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงิน และเอกสาร แผนการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ เงินอื่น ๆ - งานการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ - งานการจัดสรรเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน - งานหักภาษีเงินได้ และการนำส่งสรรพากร - งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการเงินแก่ หน่วยงานอื่นที่ร้องขอ - งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลที่สถาบัน การเงินให้สิทธิ - งานเกี่ยวกับงบประมาณของกองคลัง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานบัญชี - งานจัดทำบทดลองประจำเดือน ประจำปี - งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานจัดทำรายงานประจำเดือน ประจำปี - งานวิชาการด้านการบัญชี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ ทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบการรับ – จ่ายพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานวิเคราะห์ งานวางแผนปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ - งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการเสียภาษี / ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - งานตรวจสอบจัดทำทะเบียนผู้ต้องชำระภาษี / ค่าธรรมเนียม - งานจัดทำระบบข้อมูลผู้ชำระภาษี / ค่าธรรมเนียม - งานประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเร่งรัดรายได้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานแผนการปฏิบัติงานประจำปี - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมแซมถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม - งานจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานวิเคราะห์ งานวางแผนปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ - งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการเสียภาษี / ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - งานตรวจสอบจัดทำทะเบียนผู้ต้องชำระภาษี / ค่าธรรมเนียม - งานจัดทำระบบข้อมูลผู้ชำระภาษี / ค่าธรรมเนียม - งานประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเร่งรัดรายได้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานแผนการปฏิบัติงานประจำปี - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมแซมถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม - งานจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๔ งานผังเมือง - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารและวิชาการ - งานประสานกิจกรรมโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษา - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษ และคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	๓.๔ งานผังเมือง - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารและวิชาการ - งานประสานกิจกรรมโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษา - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษ และคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานธุรการประจำส่วนสาธารณสุข - งานจัดทำเอกสารประกอบฎีกาประจำส่วน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) - งานสุศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๕.๓ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๕.๔ งานควบคุมโรค มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานธุรการประจำส่วนสาธารณสุข - งานจัดทำเอกสารประกอบฎีกาประจำส่วน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) - งานสุศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๕.๓ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๕.๔ งานควบคุมโรค มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มเติม จากเดิม ๕ ส่วนราชการ เป็น ๖ ส่วนราชการ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา มีหัวหน้าส่วนและผู้อำนวยการกอง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๙	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๕	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้าง	๔+๔	อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๕.๒ พนักงานครู	๑	อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้าง	๕	อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
---------------------	---	-------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาและมีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้อำนวยการกอง) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี สถ.
สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ท)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนสวน (ท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								กำหนดเพิ่ม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ต่อ)

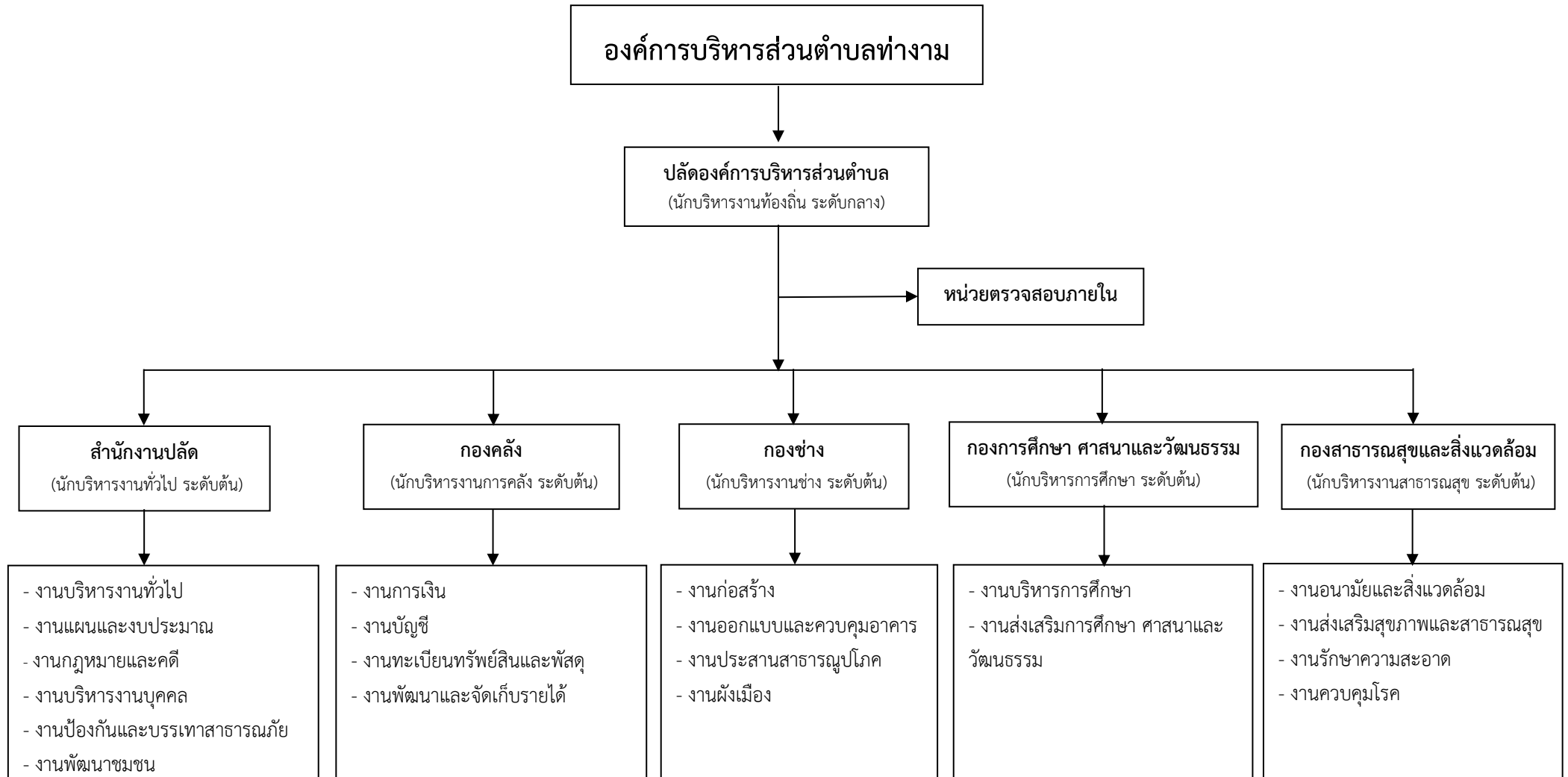
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน สธ.
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ท)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจํารถขยะ (ท)	๓	๓	๖	๖	-	+๓	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ภ)	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก (ท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๙	๔๔	๔๔	๔๔	+๖ -๑	+๔	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	(๔๒,๖๒๐)
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	(๒๖,๕๐๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๒,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	(๒๖,๕๐๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๙๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๖,๘๘๐	(๒๔,๖๔๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (๙,๐๐๐)
๑๔	คนสวน	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	(๒๐,๓๖๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๙	นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	(๒๒,๒๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๙,๑๒๐	(๑๔,๐๐๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

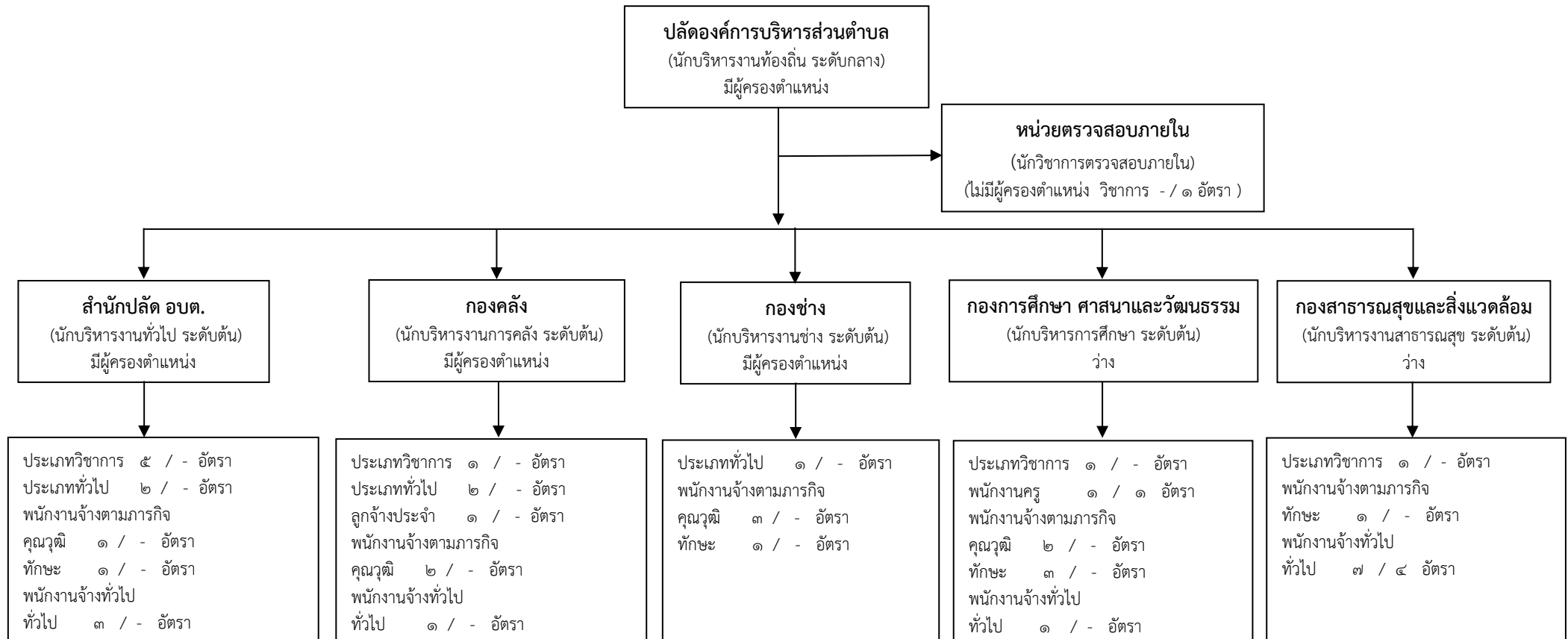
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๓	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)ก	-	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๘๒,๔๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)ท	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (๙,๐๐๐)
๓๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๖	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๖	๖	-	+๓	-	๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม+๓
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	-	๒๔๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๗,๓๖๐	๒๗๘,๑๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔	๓	๔๖๙,๕๖๐	๐	๓	๓	๓	-๑	-	-	๑๘,๘๔๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๔๐๐	๔๘๘,๔๐๐	๕๐๗,๙๖๐	๕๒๘,๓๖๐	(๓๙,๑๓๐)
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม (๑๕,๐๐๐)
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-							
(๕)	รวม		๔๘	๔๑	๙,๖๕๙,๘๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๔	๔๘	๔๘	+๖	+๔	๐	๑,๒๗๔,๕๒๐	๗๖๒,๘๔๐	๓๓๓,๒๔๐	๑๐,๕๖๑,๐๒๐	๑๑,๓๒๓,๘๖๐	๑๑,๖๕๗,๑๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๕๘๔,๑๕๓	๑,๖๙๘,๕๗๙	๑,๗๔๘,๕๖๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๑๔๕,๑๗๓	๑๓,๐๒๒,๔๓๙	๑๓,๔๐๕,๖๖๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๗๕	๓๔.๒๙	๓๓.๖๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



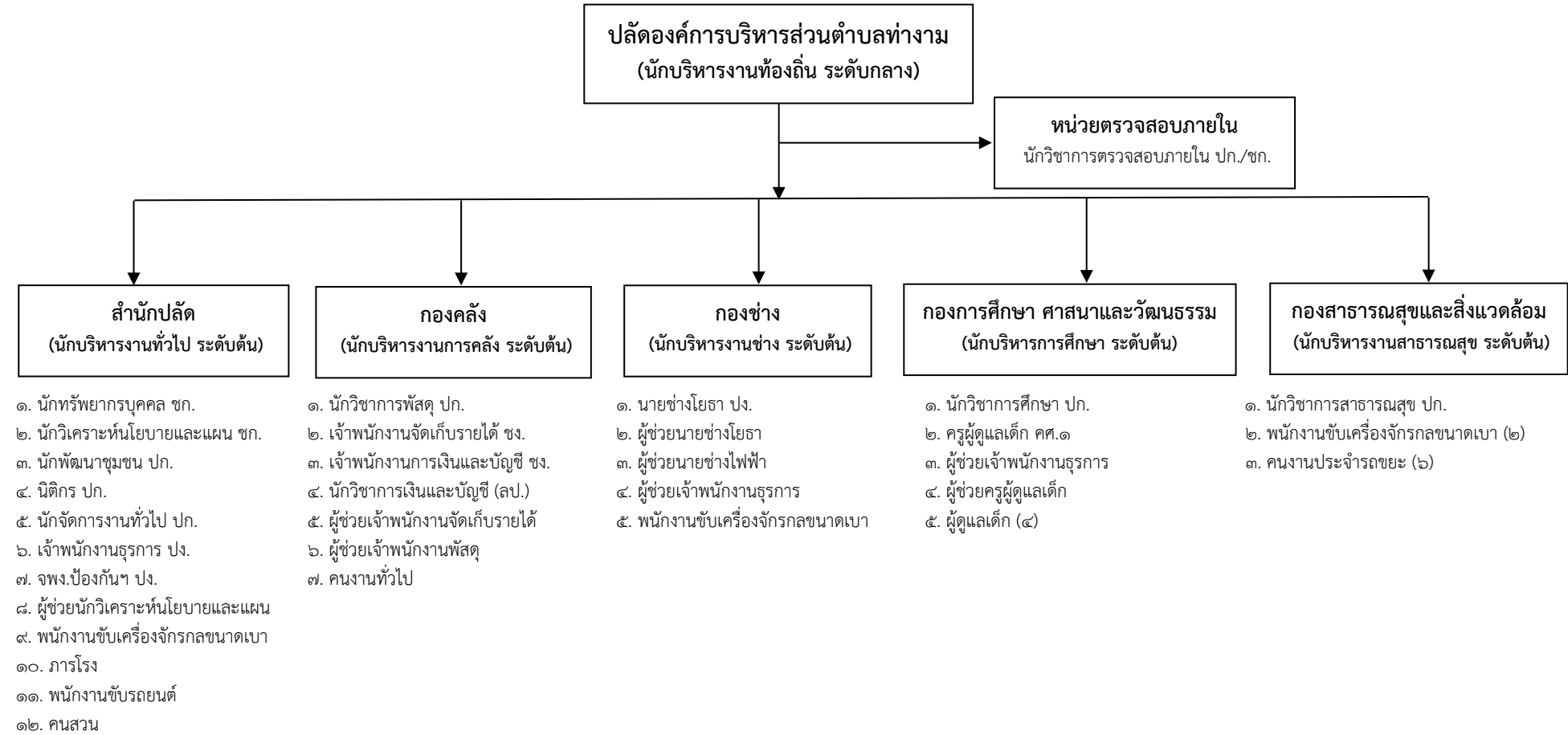
แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ

ประกอบ ประกาศ อบต. ท่างาม เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม



หมายเหตุ จำนวนบุคลากร = มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง

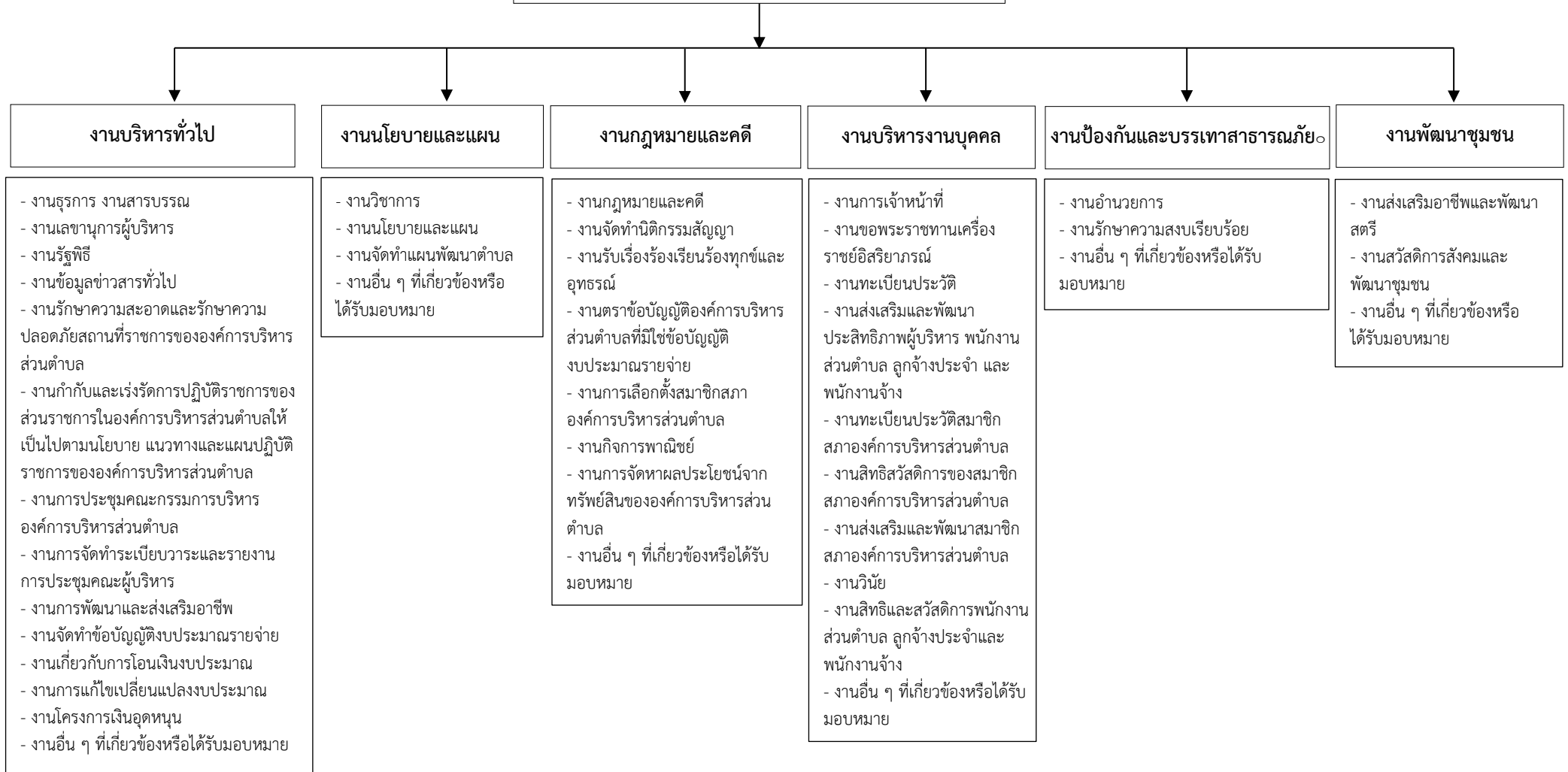
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม



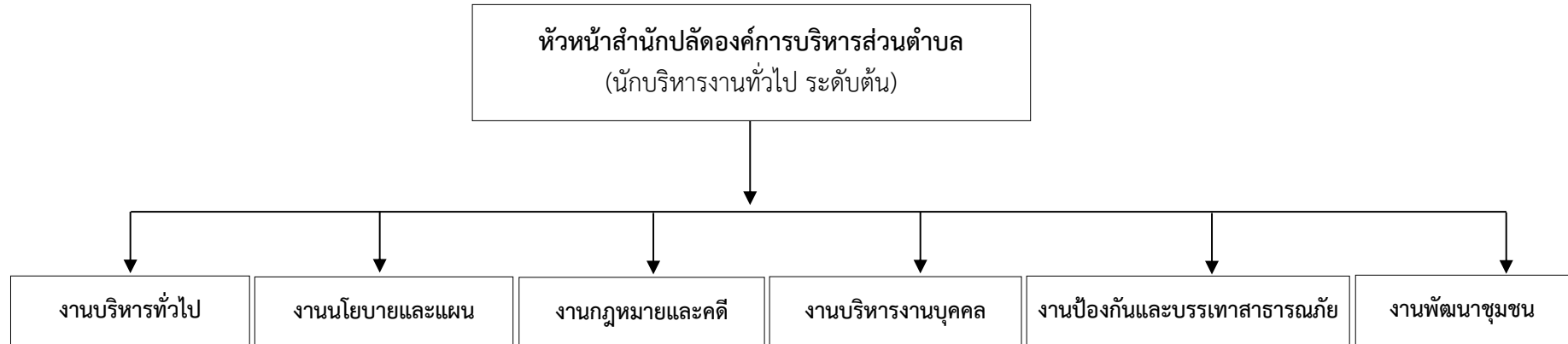
ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ครู คศ.๑	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
															ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๕	-	-	๒	๗	-	๒	๓	๑	๑	๑๔	๑๒

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

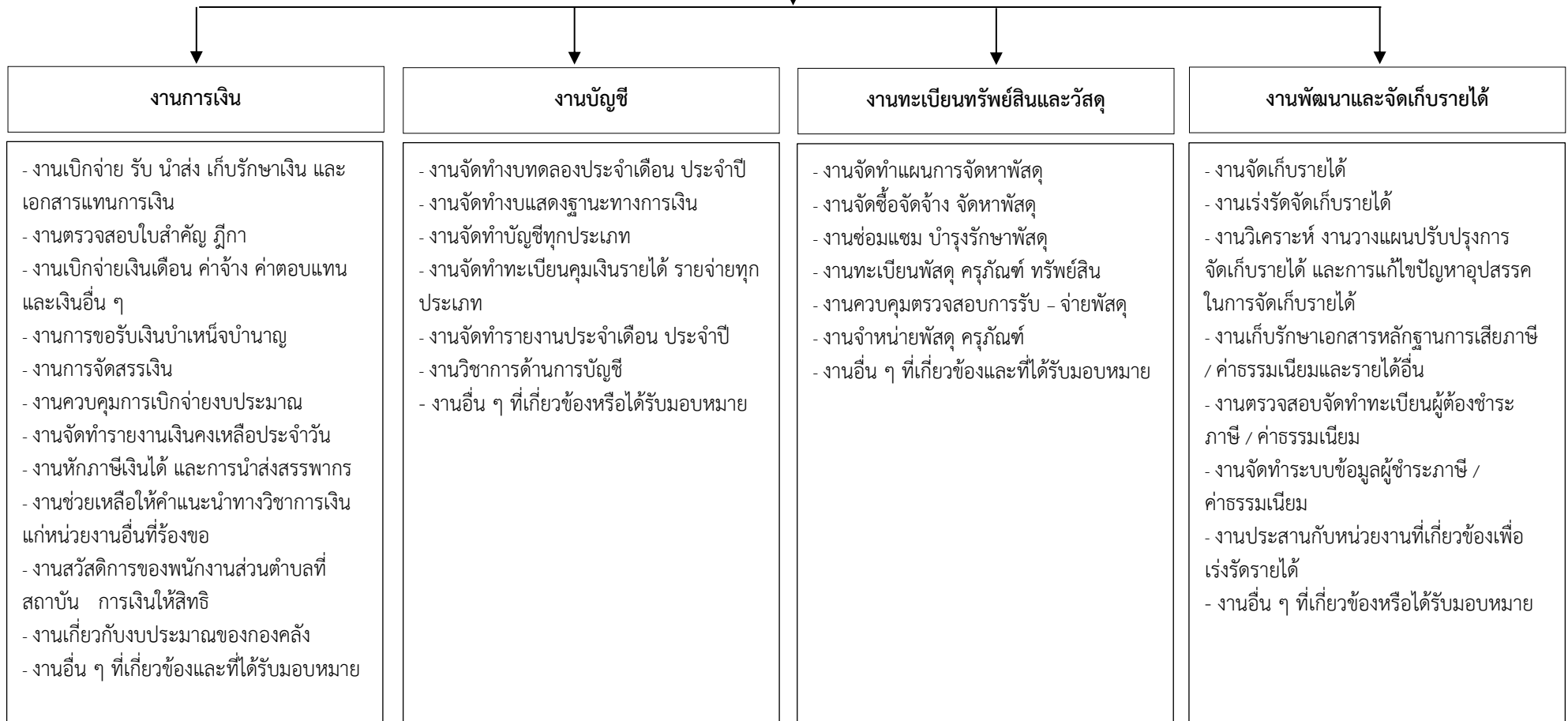


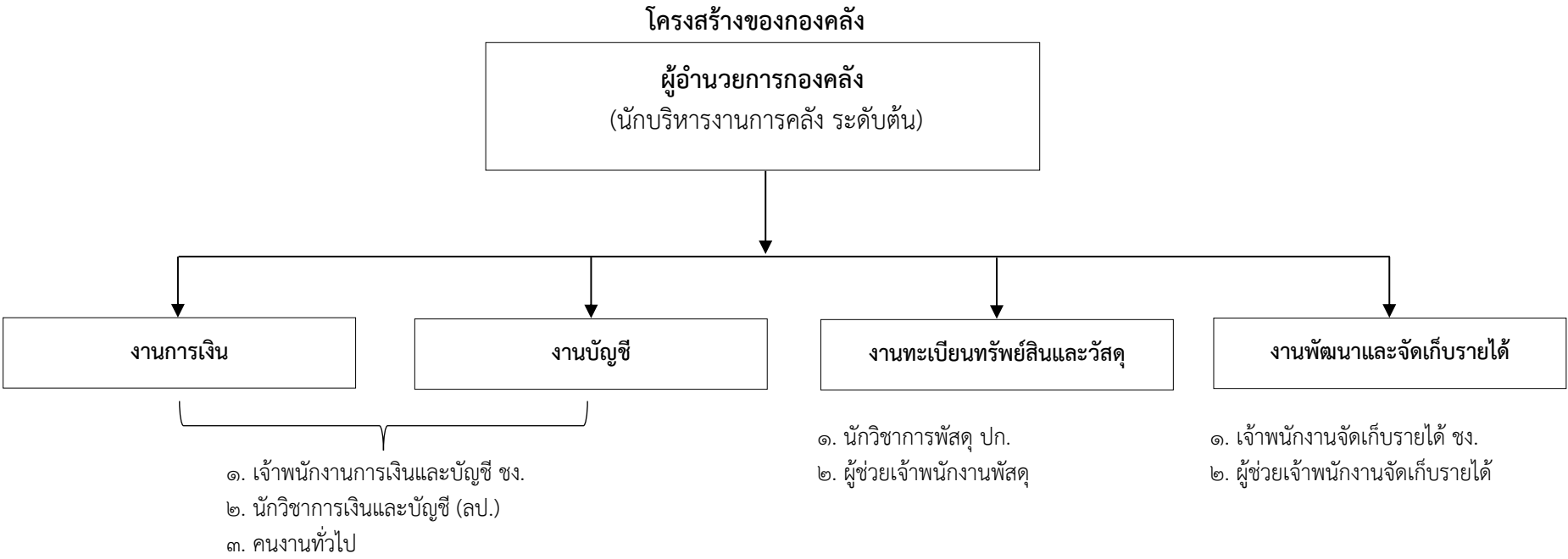
- | | | | | | |
|---|---|---------------|-------------------------|--|----------------------|
| ๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก.
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง.
๓. ภารโรง
๔. พนักงานขับรถยนต์
๕. คนสวน | ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑. นิติกร ปก. | ๑. นักทรัพยากรบุคคล ชก. | ๑. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง.
๒. พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑. นักพัฒนาชุมชน ปก. |
|---|---|---------------|-------------------------|--|----------------------|

ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
															ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	๒	-	๒	๓

โครงสร้างของกองคลัง

กองคลัง

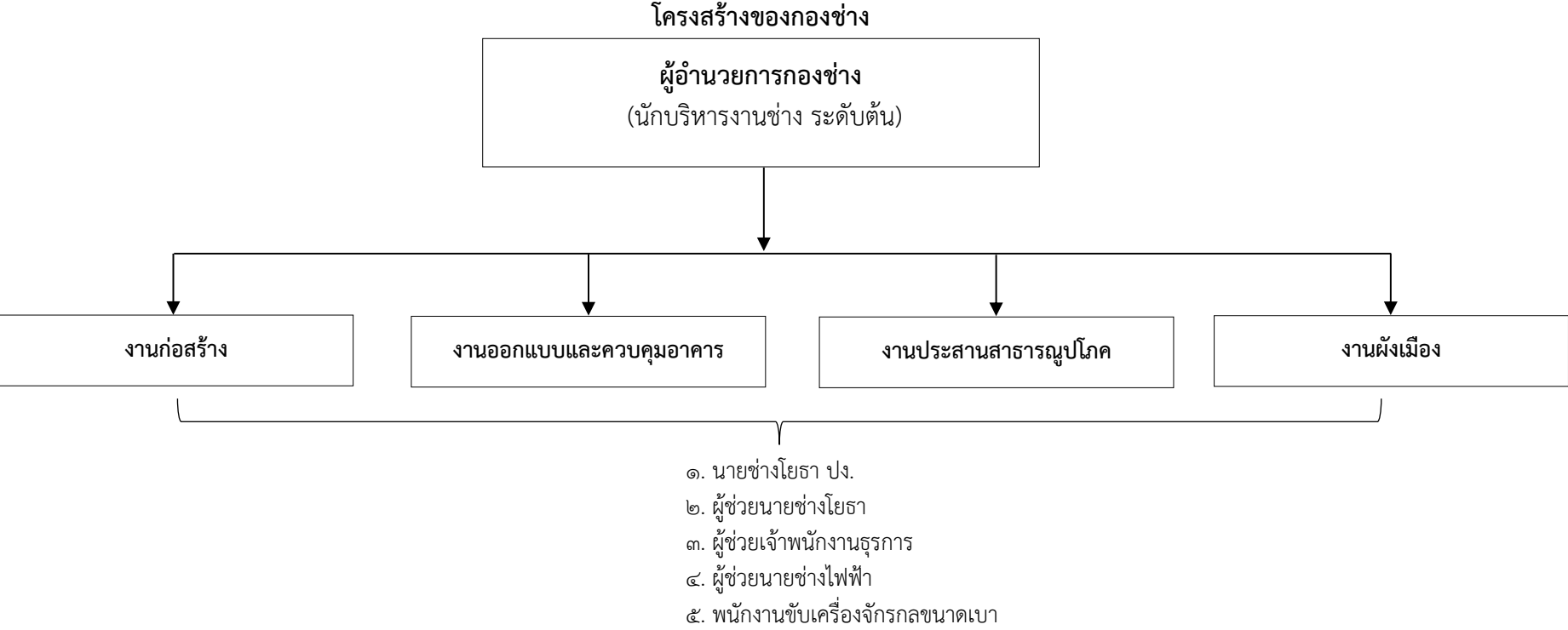




ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
															ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๒	๑

โครงสร้างของกองช่าง

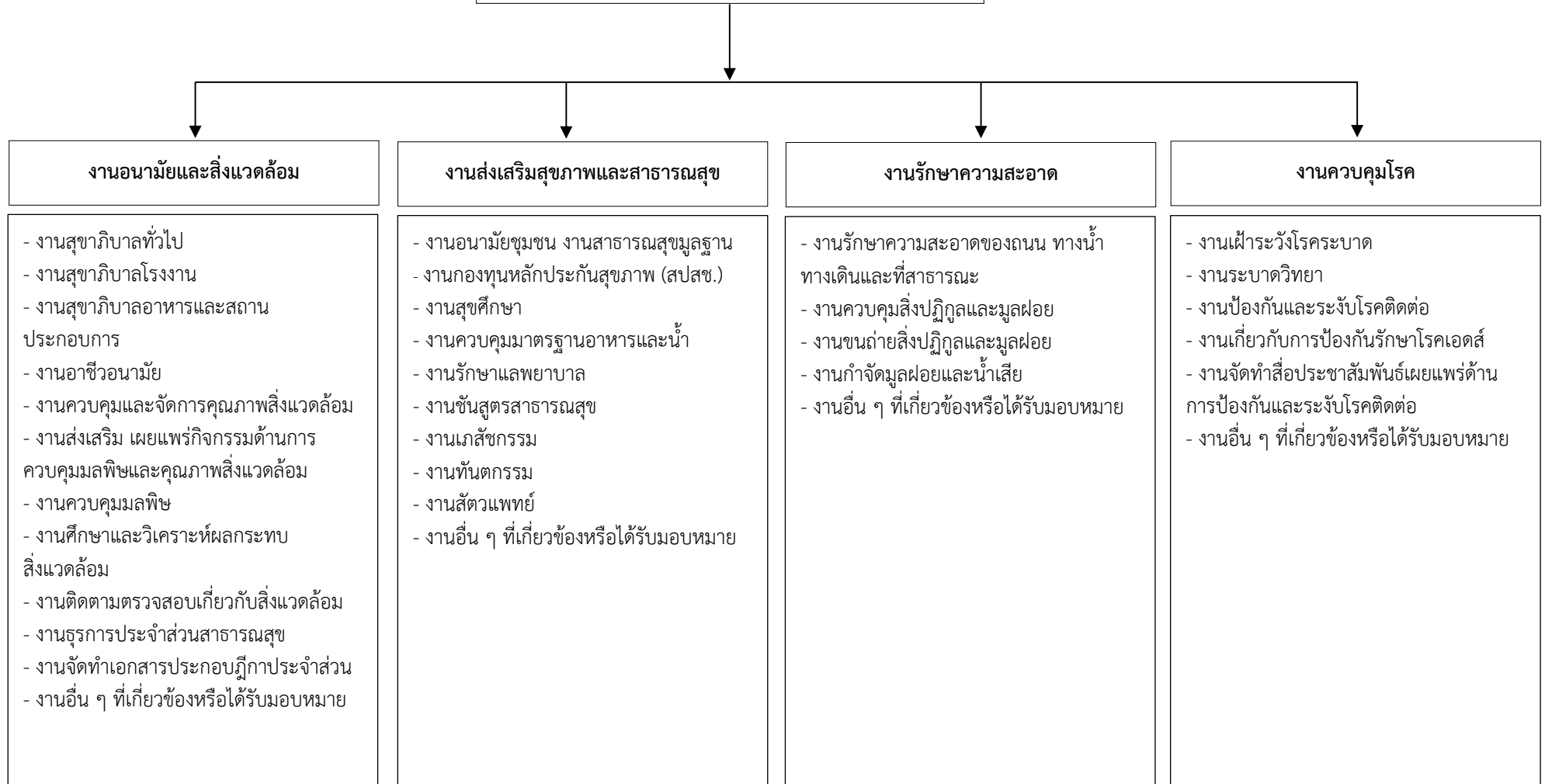




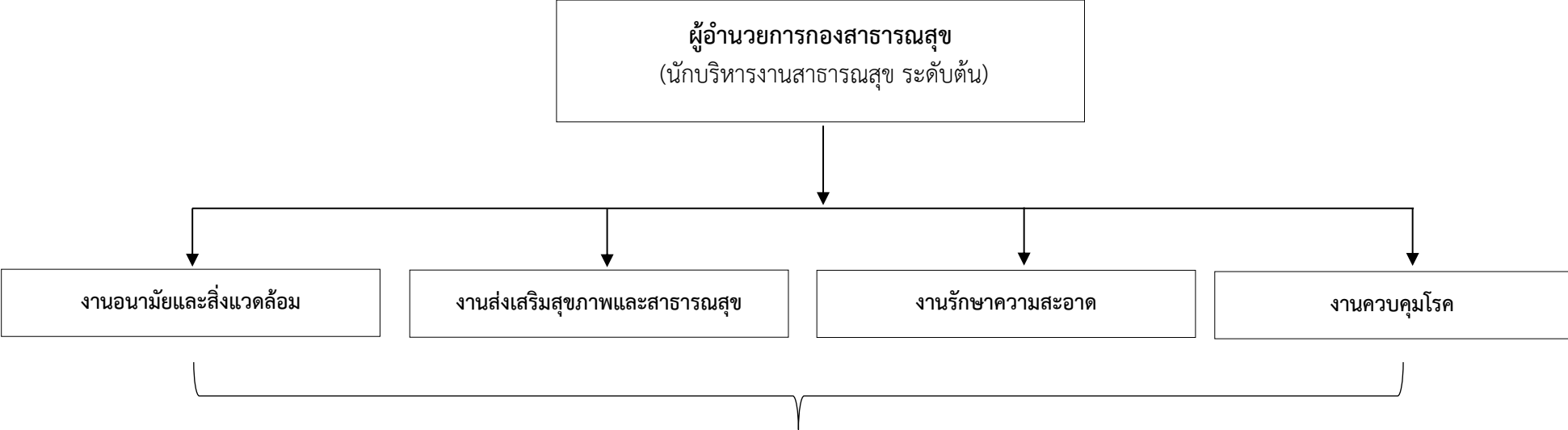
ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชข.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
															ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔	-

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



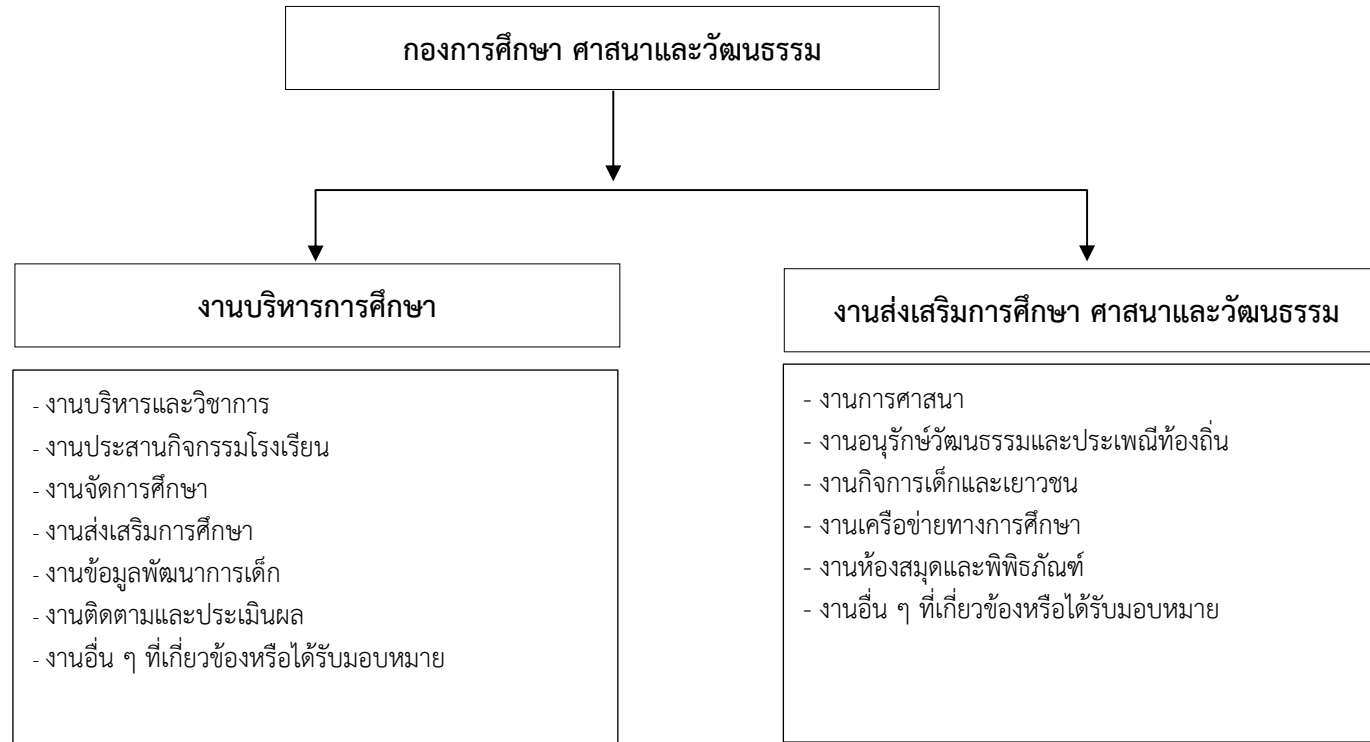
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



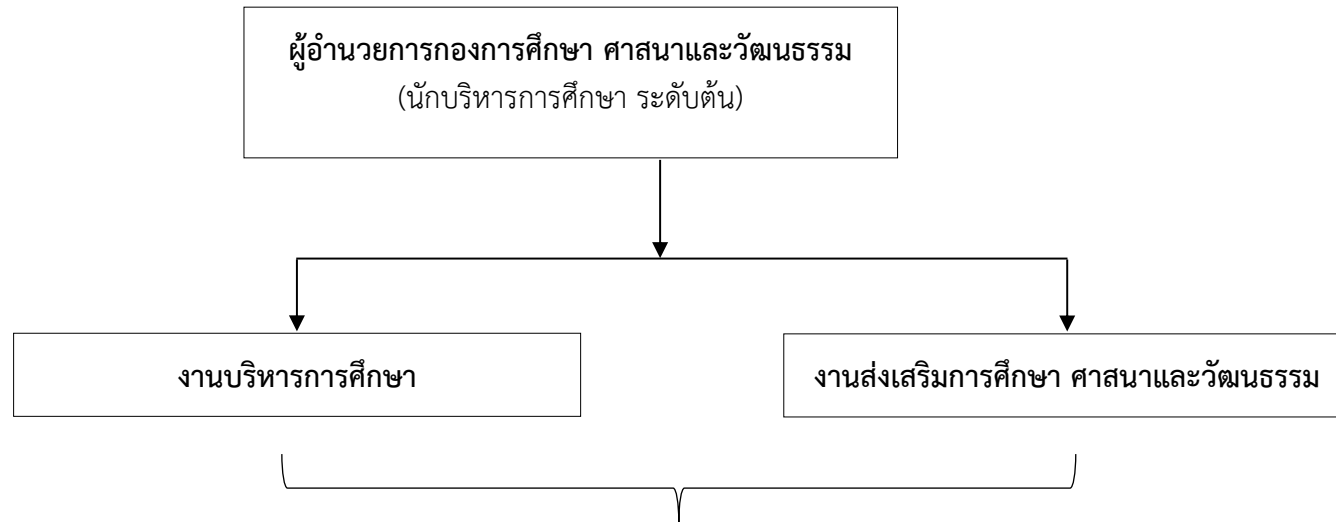
๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปก.
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒) (ภารกิจ ๑) (ทั่วไป ๑)
๓. คณงานประจำร้อยละ (๖)

ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ข.)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
															ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๗

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

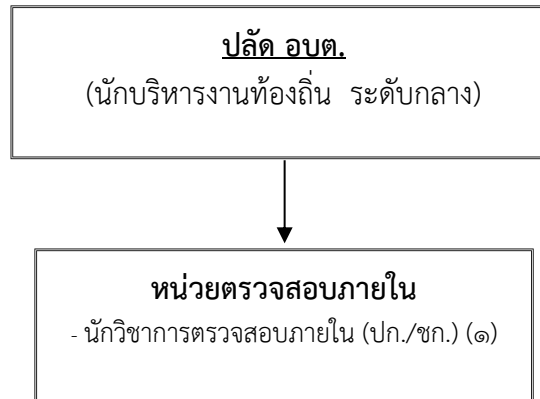


๑. นักวิชาการศึกษา ปก.
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑
๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๓. ผู้ดูแลเด็ก (๔) (ภารกิจ ๓) (ทั่วไป ๑)

ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
																ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๕	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
																ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น จำเริญรัตน์ โชติ จำรูญ	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นางสาวสุพรรณษา อากาศ	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๓	นางสาวณปภัช หอมจันทร์	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๑๘,๐๐๐	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๔	นายบรรณเดช เสสุตา	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	นายอรุณพงษ์ เจริญชัย	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นายกรินทร์ วงศ์จินดา	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๗	นางสาวดารณี เอื้ออารี	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๘	นางสุพรรณิ อัครศรี	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๙๕,๖๘๐	-	-	๒๙๕,๖๘๐
๙	นายอนุศิษฐ์ เรืองศรี พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวช.	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๒๑,๙๒๐	-	-	๑๒๑,๙๒๐
๑๐	นางสาวศรีนธร บัวศรีจันทร์	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	นายมานะชัย แก้วบุตดี พนักงานจ้างทั่วไป	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	นายสนั่น สลิตย์	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายวิรัชยุทธ จิตร์ภักดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายจักพันธ์ เปี่ยมจิตร กองคลัง	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางกัญญภา พิมพงษ์	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๑๖	นายวิรัชศักดิ์ สืบเหม	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๑๗	นางสาวเจียรจันทร์ อินนุพัฒน์	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๑๘	นางรุ่งตะวัน นนุช ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๑๙	นางอโนมา บุญชม พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๒๐	นางสาวนิตยา สำเนียงเสนาะ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๐๐๐	-	-	๑๖๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวนงลักษณ์ สมมาตร พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวกฤตพร ชื่นเคน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๓	นางปริญญญา พึ่งรอด	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๒๔	นายเมธิน ศรียุบล	ปวส.	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๗๓,๑๒๐	-	-	๒๗๓,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นายพิชิต กล้าสงคราม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๖	นายปริญญญา พัดงาม	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๗	นางสาวเรวดี โถมงาม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นายประเวศ วงศ์เพชร	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๙	ว่าง	-	๓๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นางสาวณัฐรดา	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๑	นายจตุรงค์ พลชู	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขนขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขนขยะ)	-	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	นายอนุพงษ์ คงเหล็ก	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายปกาศิต วงษ์นิม	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายเกรียงไกร รอดกร	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขนขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขนขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๙	ว่าง	-	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔๐	นางธนิกานต์ กองสี	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๔๑	ว่าง	-	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๗,๐๘๐	-	-	๒๔๗,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๒	นายวิสุทธิ์ เชื้อสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๓	นางทองใบ ต่อแต้ม	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๑,๑๖๐	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๔๔	นางวรรณิ์ วงษ์พาศกลาง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๘๔๐	-	-	๑๕๙,๘๔๐
๔๕	นางสุชาดา ฝั่สุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๐,๗๒๐	-	-	๑๕๐,๗๒๐
๔๖	นางนงศ์เยาว์ อินทรพิทักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๗	นางสาวยุพาพร ปราณี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๘	ว่าง	-	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้รับการถ่ายโอนสถานื่อนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานื่อนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานื่อนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ☐ การบริหารโครงการ
- ☐ การให้บริการ
- ☐ การวิจัย
- ☐ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ☐ การเขียนหนังสือราชการ
- ☐ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแกมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแกม ประกอบด้วย

- ☐ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☐ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ☐ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☐ การบริการเป็นเลิศ
- ☐ การทำงานเป็นทีม

ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา... สำนักปลัด อบต. (งานบริหารส่วนท้องถิ่น).....
 ที่... ๒๖๓๒๑๑/..... วันที่... ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕.....
 เรื่อง... ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง
 ครั้งที่ ๒).....

เรียน นายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา

๑. ต้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา ได้กำหนดปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ดังนี้ มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. ข้อเท็จจริง

หนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ที่ ๐๐๒๓.๒/๒๐๘ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ แจ้งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) โดยอัตราจ้างที่เสนอขอเพิ่มพนักงานจ้างจำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขุดเบา จำนวน ๑ อัตรา เห็นชอบ และตำแหน่งงานประจำถาวรฯ จำนวน ๓ อัตรา เห็นชอบ

๓. ข้อสรุป/กฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖
 ๓.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๓.๓ พระราชบัญญัติสมักตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๘.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

๓.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๓ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตราจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสาองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตราจ้าง เพื่อให้รองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถหาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลียวจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายกับบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

การเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นที่
ต้องการขอกำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยมีรายการ
ดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม
ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม
- (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม
- (๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่
- (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

๔. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน
เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง จึงขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) โดยปรากฏตามรูปเล่ม ฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

๕. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดลงนามในเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้



(นายบรรเดช เสสุตา)

นายกทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

- เพื่อโปรดทราบ/โปรดพิจารณา

.....



(นางสาวสุพรรณ อากาศ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
- เพื่อโปรดทราบ/โปรดพิจารณาลงนาม

จำเอน



(วิฑนโชติ จ้รญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

- () เห็นชอบ/อนุมัติตามที่เสนอ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
- () ไม่เห็นชอบ/ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายแสวง ม่วงสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล และวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

ที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

แสวง ม่วงสังข์

(นายแสวง ม่วงสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม



ที่ ปจ. ๐๐๒๙.๒ / ๒๕๖๕

สำนักงาน ก อบต. จังหวัดปราชญ์
ศาลากลางจังหวัดปราชญ์
ถนนสุริยวงษ์ ปจ. ๒๕๖๓๖

๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการประชุม ก อบต. จังหวัดปราชญ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ท่านผู้มีอำนาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก อบต. จังหวัดปราชญ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ มติ.

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราชญ์ (ก อบต. จังหวัดปราชญ์) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้รับความเห็นชอบจากสภา อบต. ไปแล้วนั้น ได้มีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติตามระเบียบการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรายงานผลการดำเนินการให้ ก อบต. จังหวัดปราชญ์ทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสารวิธ อ่อนน้อม)

ท้องถิ่นจังหวัดปราชญ์

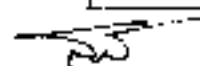
เลขานุการ ก อบต. จังหวัดปราชญ์

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๒๔๕-๔๕๔๖

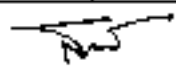
เอกสารแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบค. จังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/๒๐๕ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕
 แจ้งมติการประชุม ก.อบค. จังหวัดปราจีนบุรี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕
 วาระที่ ๓.๕ เรื่อง ๔ การปรับแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
 งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ที่	อปท.	รายละเอียดการพิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง/ ขยับเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ	จำนวน (อัตรา)	ค่าจ้าง ตาม พ.ศ.	สังกัด	มติ ก.อบค. จังหวัดปราจีนบุรี
๑	เทศบาลนครนายก นครนายก	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒๔,๗๐๐	กองช่าง	(/) เห็นชอบ (/) ไม่เห็นชอบ
๒	อปท.บางน้ำจืด เมืองปราจีนบุรี	๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา ๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งช่างงานประจำรถขยะ	๓ ๓	๑๓,๑๐๐	กองช่างและสุขา กองสาธารณสุข	(/) เห็นชอบ (/) ไม่เห็นชอบ
๓	อปท.วังน้ำเย็น อำเภอบ้านกรวด	๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักจัดเก็บและดูแลรักษาของ ๓ ประเภท ๒. ให้ขยับเลื่อนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ไม่ถือเงินตำแหน่งว่าง ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งช่างงาน (ใน) ๖ ถึง ๗ ประเภท รถพยาบาลฉุกเฉิน ๔. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งช่างงาน (ใน) ๖ ถึง ๗ ประเภท รถพยาบาลฉุกเฉิน ๕. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งช่างงาน (ใน) ๖ ถึง ๗ ประเภท รถพยาบาลฉุกเฉิน	๑ ๓ ๓ ๓ ๓	๒๖,๐๐๐	สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด	(/) เห็นชอบ (/) ไม่เห็นชอบ
๔	อปท.บ้านกรวด อำเภอบ้านกรวด	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ๔. ให้ขยับเลื่อนพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ (เมื่อเงินตำแหน่งว่าง)	๑ ๑ ๑ ๑	๓๓,๐๐๐	สำนักปลัด สำนักปลัด กองคลัง กองคลัง	(/) เห็นชอบ (/) ไม่เห็นชอบ
๕	อปท.หนองไผ่ อำเภอนครหลวง	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา ๔. ให้ขยับเลื่อนพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ๕. ให้ขยับเลื่อนพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๒๔,๕๐๐	สำนักปลัด กองการศึกษา กองช่าง สำนักปลัด กองคลัง	(/) เห็นชอบ (/) ไม่เห็นชอบ
๖	อปท.ทรายมูล เมืองปราจีนบุรี	๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งช่างงาน ๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งช่างงาน	๑ ๑	๑๔,๕๐๐	สำนักปลัด กองการศึกษา	(/) เห็นชอบ (/) ไม่เห็นชอบ
๗	เทศบาลนครนายก นครนายก	๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๓. ให้ขยับเลื่อนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ๔. ให้ขยับเลื่อนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักบริหารการ ๕. ให้ขยับเลื่อนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๖. ไม่เห็นชอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๒๔,๒๐๐	สำนักปลัด กองช่าง สำนักปลัด กองการศึกษา สำนักปลัด สำนักปลัด	(/) เห็นชอบ (/) ไม่เห็นชอบ



๑๔.๐๐.๐๐.๐๐.๐๐.๐๐

ที่	อปท.	รายละเอียดการพิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง/ อุปโลกตำแหน่ง ฯลฯ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย หมย.๗๕	สังกัด	มติ ก.ส.ค. จังหวัดปทุมธานี
๘	อบต.บ้านไร่ อ.กันทรวิชัย	๑.ให้อุปโลกพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิศวกรโยธา ๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ๔.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถรถยนต์	๑ ๑ ๑ ๑	๒๖,๑๓	กองช่าง กองสาธารณสุข กองช่าง กองช่าง	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๙	อบต.นาหมื่น อ.กันทรวิชัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๒๓,๗๐	กองช่าง	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๑๐	อบต.สะพานหิน อ.นาฮี	๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนิติกร ๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๓.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา ๔.ให้อุปโลกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (เมื่อเป็นตำแหน่งว่าง)	๑ ๑ ๑ ๑	๒๖,๖๐	สำนักปลัด กองการศึกษา กองช่าง กองการศึกษา	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๑๑	อบต.ลำพันตา อ.นาฮี	๑.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ประจำรถบรรทุกของเทศบาล) ๒.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถรถยนต์ (ประจำรถยนต์ส่วนบุคคล) ๓.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถรถยนต์ (ประจำรถยนต์ส่วนบุคคล) ๔.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน (ประจำรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์) ๕.ให้อุปโลกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๒๕,๖๓	สำนักปลัด สำนักปลัด กองคลัง สำนักปลัด กองช่าง	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๑๒	อบต.นาไม้แก้ว อ.กันทรวิชัย	๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักจัดกิจกรรมทั่วไป ๒.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑ ๑	๒๖,๘๓	สำนักปลัด กองคลัง	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๑๓	อบต.บ้านนา อ.กันทรวิชัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๒๗,๑๔	กองช่าง	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๑๔	อบต.ประจักษ์ศิลป อ.ประจักษ์ศิลป	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเกษตรสวนสุก	๑	๒๖,๑๒	สำนักปลัด	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๑๕	อบต.บ่อทอง อ.กันทรวิชัย	๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒.ให้อุปโลกพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (เมื่อเป็นตำแหน่งว่าง)	๑ ๑	๓๐,๓๓	สำนักปลัด สำนักปลัด	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๑๖	อบต.วังตะเคียน อ.กันทรวิชัย	๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ๓.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ ๑ ๑	๒๕,๑๔	สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ
๑๗	อบต.บางเสา อ.บ้านสร้าง	๑.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) ๒.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน	๑ ๑	๒๘,๗๖	สำนักปลัด สำนักปลัด	(/) เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

ที่ ปจ.๗๑๑๑๕/ ๑๐๕ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอฟื้นฟูวัดร้างบ้านท่าบ่อจำนวน ๔ วัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้มีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการให้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกอบกับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้มีการดำเนินการจัดซื้อรถบรรทุกขยะเพิ่ม จำนวน ๑ คัน เสร็จสิ้นแล้ว นั้น

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ได้ดำเนินการจัดซื้อรถบรรทุกขยะเพิ่ม จำนวน ๑ คัน เสร็จสิ้นแล้ว เพื่อใช้ในการจัดเก็บขยะจากบ้านเรือนประชาชนในพื้นที่ตำบลท่าบ่อ ทั้งนี้ประกอบกับหมู่บ้านจัดสรรที่มีเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้งานจัดเก็บขยะและสิ่งปฏิกูล มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การจัดเก็บขยะเกิดความสะอาด รวดเร็ว ไม่เว้นระยะการจัดเก็บไว้นานเกินไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานจ้างประจำรถบรรทุกขยะเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทุกปี และครอบคลุมการให้บริการประชาชน จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) จำนวน ๑ อัตรา

มีหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะนำขยะมูลฝอยไปทำลายพร้อมดูแลรักษาความสะอาดรถให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา

มีหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถบรรทุกขยะจัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน และที่รองรับขยะมูลฝอย นำขยะมูลฝอยไปทำลายพร้อมช่วยดูแลรักษาความสะอาดให้พร้อมใช้งานเสมอ ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๗ (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม จึงขอเพิ่มอัตราจ้างพนักงานจ้างประจำ ระยะ จำนวน ๔ อัตรา เพื่อให้กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(นางสาวณัฐรดา เม่งชัย)

นักวิชาการสาธารณสุข

ความเห็นผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

.....



(นางสาวสุพรรษา อากาศ)

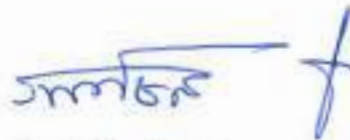
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

.....

จำเอก



(ริตนโชติ จำรูญ)

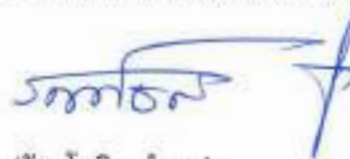
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

.....

04/11/25

จำเอก



(ริตนโชติ จำรูญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่
- (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่
- (๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่
- (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

๓. ข้อยพิจารณา

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควร

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๓.๒ แจ้งคำสั่งให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ฯ ทราบ และเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อร่วมพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๓.๓ ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี

๓.๔ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลังจากที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรีให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) แจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ และรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรีทราบ

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดลงนามในเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้



(นายบรรเทส เสสุตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

- เพื่อโปรดทราบ/โปรดพิจารณา

-



(นางสาวสุพรรณษา อากาศ)

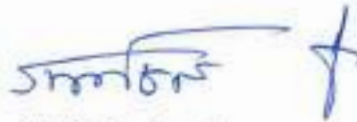
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

- เพื่อโปรดทราบ/โปรดพิจารณา

-

จำเอก



(รัตนโชติ จำรูญ)

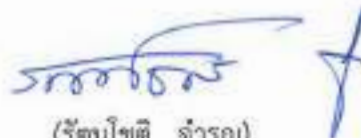
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

☒ อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ.....

จำเอก



(รัตนโชติ จำรูญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอง

ที่ ๕๕๐ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตัวองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอง จะทำการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้มีความเหมาะสม และรองรับภาระงานที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่มขึ้นในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบราจบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ยี่ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ประกอบด้วย

๑. จำเริญรัตน์ใจดี จำรูญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่	ประธานกรรมการ
	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอง	
๒. นายเจริญญา พึ่งรอด	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๓. นางกัญญา พึ่งพงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวสุพรรณ อากาศ	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	กรรมการ
๕. นางอัมภิกาต์ คงสี	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน	กรรมการ
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๖. นายบรรเดช เสสุตา	นักบริหารการบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอง ตามแนวทาง/หลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการกำหนด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ลักษณะหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและขึ้นตอกการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยธรรมาภิบาลและการบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการกระจายอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบราจบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ระบือให้หรือสั่งการของทางราชการที่เกี่ยวข้องแล้วรายงานให้ทราบ.

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๔ พญ.จิตกาน พ.ศ. ๒๕๖๔

ว่า.สภ.

วิฑูรย์

(รัตนโชติ จำรูญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล น.ผู้ได้หน้า

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ที่ ปจ ๗๒๑๐๑ / ๑๕๕ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเชิญประชุมคณะกรรมการ ฯ

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ทุกท่าน

พร้อมนี้ขอส่งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ที่ ๕๒๖ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมหารือ พิจารณาแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น โดยพร้อมเพรียงกัน

จำแนก

(รัตนชาติ จำรูญ)

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รับทราบ

๑. นายปริญญา พึ่งรอด

๒. นางกัญญา พิมพงษ์

๓. นางสาวสุพรรณ อากาศ

๔. นางอนิภาณต์ กองสี

๕. นายบรรเดช เสสุตา

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณและคุณภาพของงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลท่างาม

มติที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

มติที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

.....
.....

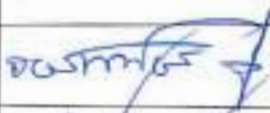
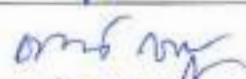
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

มติที่ประชุม

.....
.....

บัญชีลงลายมือชื่อเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	จำเริญรัตน์โชติ จำรูญ	ประธานกรรมการ		
๒	นายปริญญา หิรัญรอด	กรรมการ		
๓	นางกัญญา พิมพงษ์	กรรมการ		
๔	นางสาวสุพรรณษา อากาศ	กรรมการ		
๕	นางธนิกานต์ กองสี	กรรมการ		
๖	นายบรรเดช เสสุตา	เลขานุการ		

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
เหมาะสมกับการกิจ ปริมาณและคุณภาพของงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลท่างาม

มติที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

มติที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

มติที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

มติที่ประชุม

.....
.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ผู้มาประชุม

๑. จำเริญรัตน์โชติ จำรูญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่	ประธานกรรมการ
	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม	
๒. นายปริญญา พึ่งรอด	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๓. นางกัญญา พิมพงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวสุพรรณษา อากาศ	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	กรรมการ
๕. นางอินกานต์ กองสี	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน	กรรมการ
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๖. นายบรรเดช เสสุตา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว จำเริญรัตน์โชติ จำรูญ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ประธานกรรมการได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ

สวัสดีครับผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ประกาศใช้แผนไปแล้ว และมีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ครั้งที่ ๓๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เรื่อง ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

และกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เรื่อง การจัดตั้งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เรื่อง ระเบียบปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งรายละเอียดให้รายงานการไปผู้ชี้แจง

เลขานุการ

- ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้มีการเพิ่มส่วนราชการจากเดิม ๕ สำนัก/กอง เป็น ๕ สำนัก/กอง ๑ หน่วย (เพิ่มเติม) คือ หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตราค่าจ้างดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา มีคนครอง ๑๖ อัตรา อัตราว่าง ๔ อัตรา

๒. พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง - อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา

๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา

๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา มีคนครอง ๑๔ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา

๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา มีคนครอง ๘ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา

รวม อัตราตำแหน่งในปัจจุบัน ๔๔ อัตรา มีคนครอง ๓๙ อัตรา อัตราว่าง ๕ อัตรา ใน

ส่วนของภาระค่าใช้จ่าย เกี่ยว กับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวน

๓๓,๒๔๙,๐๐๐.- บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน

๓๕,๔๘๗,๐๐๐.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๐ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๖

ประธาน ก

จากที่เลขานุการได้ชี้แจง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการ

บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างามทั้งนี้ขอแจ้ง

สามารถเพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างได้ ถ้าจะพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างในส่วนงานสาธารณสุข

และสิ่งแวดล้อม อีก ๙ อัตราเพื่อรองรับภารกิจงานจัดเก็บขยะมูลฝอย โดยให้

คณะกรรมการพิจารณาตามความจำเป็นของขอบเขตงาน (เฉพาะงาน และการจะ

ค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มขึ้นด้วย มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามอะไรเพิ่มเติมอีกไหมครับ

มติที่ประชุม

- ไม่มีคำถามเพิ่มเติม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน ก

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในการจัดทำ

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง

ครั้งที่ ๒) ตามที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้จัดทำบันทึกข้อความ ขอเพิ่ม

อัตราค่าจ้างพนักงานจ้างประจำร้อยละ เน้นด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามได้รับ

จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนงานยุทธศาสตร์

ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรเงินอุดหนุนจาก

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดงบเงินอุดหนุน ประเภทเงินอุดหนุน

เฉพาะกิจ โครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาปฐมวัยและขยายผล ร้อยการ

ค่าอุปกรณ์การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย รวบรวมทุกขยะ ขนาด ๒ คัน ๒ ล้อ ปริมาตรกระบอกสูบไม่ต่ำกว่า ๒,๒๐๐ ลิตร หรือกำลังเครื่องยนต์สูงสุดไม่ต่ำกว่า ๑๗๐ กิโลวัตต์ แบบอัตโนมัติ จำนวน ๙ คัน ซึ่งได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอยจากบ้านเรือน ประชาชนในพื้นที่ตำบลท่างาม ทั้งนี้ ที่ผ่านมามีการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นเหตุให้การให้บริการจัดเก็บขยะและสิ่งปฏิกูลขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่างามมีการระงงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มอัตราค่าสิ่ง พนักงานจ้างเพื่อรองรับการระงงานที่เพิ่มขึ้น รายละเอียดอัตราค่าจ้างที่จะเพิ่มให้ เลขานุการ ที่แจ้งให้คณะกรรมการทราบ

เลขานุการ

พนักงานจ้าง ประเภท ทัวไป สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.ระดมด้วย ๑. พนักงานจ้างเครื่องจักรกลขนาดเบา (รวบรวมทุกขยะ) จำนวน ๑ อัตรา มีหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ที่รวบรวมขยะมูลฝอยไปท่าสาบ พร้อมดูแลรักษา ความสะอาดรถให้เรียบร้อยสภาพพร้อมใช้งานเสมอ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. พนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา มีหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน และรับขยะมูลฝอย นำขยะมูลฝอยไปท่าสาบ พร้อมช่วยดูแลรักษาความสะอาดรถให้ พร้อมใช้งานเสมอ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

จึงเรียนขออัตราค่าสิ่งพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บขยะและสิ่ง ปฏิกูลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา และงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา รวมมีค่าตอบแทนและปฏิบัติ หน้าที่ประจำรถขยะ ๑ คัน จึงมีความจำเป็นที่ต้องเพิ่มอัตราค่าจ้างตามรายละเอียด ที่แจ้งข้างต้น

ประธาน ฯ

ตามรายละเอียดที่เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดการเพิ่มอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่ ด้านการบริการการจัดเก็บขยะ สิ่งปฏิกูลมูลฝอยในพื้นที่ ๑๒ หมู่บ้าน และการรักษา ค่าแท่งในการระงงานเพิ่มเติมว่า ค่าจ้างพนักงานจ้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักวิทยาศาสตร์ จัดทำโครงการงานของสถานราชการในการระงงานระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมาเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ค่าหนึ่งใดสมควร ค่าหนึ่งไหนควรเพิ่มจึง ว่าจะสูงหรือจะเท่านี้ จะพิจารณาจากค่าจ้างของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติจริงในที่ ที่ผ่านมานี้และนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอขออนุมัติหรือเพิ่มค่าแท่งในแต่ละ ส่วน ราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความ คิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยเรื่องลำดับจากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอ ผลการคำนึงงาน ต่อที่ประชุมปัจจุบัน การคำนวณประมาณการภาระค่าใช้จ่ายการ เริ่หรืองานบุคคลในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคล ารณ์รวมเงินอุดหนุนเมื่อคำนวณแล้วได้ - ๓๑.๔๐ ๕๖ จึงเห็นควรให้ ส่วนราชการที่จะเพิ่มค่าแท่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าธรรมเนียมผ่าน ส่วนส านักงานเจ้าประธานกรรมการให้คณะกรรมการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการให้

คำนวณการรวบรวมเงินเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังสภาท้องถิ่น
ประชุม ทุกส่วนราชการ ตั้งวัน แล้วจึงจะลงแจ้งอัตราค่าสิ่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา
กำหนดค่าหนังสือพิมพ์ ลด หรือขึ้นเงินอัตรา ดังรายละเอียดดังนี้

สำนักงานปลัด ส.ต.

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ
		สายวิชาการ (พิเศษ)	สายปฏิบัติ (สามัญ)		แผนเดิม	เพิ่ม	ลด	เกลี่ยอัตรา	
พนักงานส่วนตำบล									
๑	ปลัด อบต	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม(ใหม่)
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	พนักงานขับรถยกคนดี	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	คนสวน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัด		๑	๓	๑๔	๑๔	-	-	-	

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ
		สายวิชาการ (พิเศษ)	สายปฏิบัติ (สามัญ)		เดิม	เพิ่ม	ลด	เกลี่ยอัตรา	
พนักงานส่วนตำบล									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	๑	๑			-	
๒	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑			-	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑			-	
๔	เจ้าพนักงานการเงิน	-	๑	๑	๑			-	
ลูกจ้างประจำ									
๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑			-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑			-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	-	๑	๑	๑			-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑	คนงานทั่วไป (เก็บขยะมูล)	-	๑	๑	๑			-	
รวมบุคลากรสังกัดกองคลัง		๑	๓	๔	๔			-	

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสํานักงาน		จํานวน	การเปลี่ยนแปลง (จํานวน)				หมายเหตุ	
		สํานักงานเดิม(ณ.)	สํานักงานใหม่(ณ.)		แบบเดิม	เพิ่ม	ลด	เคลื่อนย้าย		
พนักงานส่วนตำบล										
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑		๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
๒	นายช่างโยธา		๑	๑	๑		-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑	๑๑	๑๑	-				
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑	๑๑	๑๑	-				
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑	๑๑	๑๑	-				
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	๑๑	๑๑	๑๑	-				
รวมบุคลากรสังกัดกองช่าง		๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-		

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ	
		สายงานเดิม	สายงานใหม่		เพิ่ม	เพิ่	ลด	ย้ายอัตรา		
พนักงานส่วนตำบล										
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
๒	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
พนักงานส่วนตำบล										
๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-		
๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-		
รวมบุคลากรสังกัดกองการศึกษา		๑	๑	๑	๑	-	-	-		

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)			หมายเหตุ	
		สายงาน เดิม	สายงาน ใหม่		ขาดเดิม	เพิ่ม	ลบ		เกิด อัตรา
พนักงานส่วนตำบล									
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	-	๑	๑	-	-	ว่างเต็ม	
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	๑	๑	๑	-	-	ว่างลดเต็ม ว่างลดเพิ่ม	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑	คนงาน ระบายน้ำ	-	๑	๑	๑	+๓	-		
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	-	-	+๑	-		
รวมบุคลากรสังกัดกองสาธารณสุข		๑	๕	๒	๒	+๔	-		

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่ ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)			หมายเหตุ	
		สายงาน (ว่าง)	สายงาน (เพิ่ม/ลบ)		ขาดเต็ม	เพิ่ม	ลบ		เกษียณ อายุ
พนักงานส่วนตำบล									
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	ว่างเต็ม	
รวมบุคลากรสังกัดหน่วยตรวจสอบ		-	๑	๑	๑	-	-		

ประธาน

- ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาว่าค่าจ้างสำหรับอัตราพนักงานจ้างที่เสนอขอปรับเพิ่มจะสูงกว่าเดิมจริงในปีที่ผ่านมา เพื่อความเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา

หัวหน้าสำนักงาน

ในส่วนของสำนักงานได้ ไม่ขอเพิ่มหรือลดอัตราค่าจ้าง

ผู้อำนวยการกอง

- ในส่วนของกองคลัง ไม่ขอเพิ่มหรือลดอัตราค่าจ้าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่างไม่มีความต้องการเพิ่มอัตรา ค่าจ้างคนรับ

นายก.ร.ก.ค.ร.ก.ค.ร.

ในส่วนของการพิจารณา ไม่มีความต้องการเพิ่มอัตราค่าจ้างคน

ท.ส.ร.ก.ค.ร.ก.ค.ร.

- ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอเพิ่มอัตราค่าจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตามรายละเอียดที่เลขานุการชี้แจง

ที่ประชุม

- ให้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามที่หัวหน้าส่วน/ ผู้อำนวยการกองทุกท่านเสนอ ในการขอเพิ่มอัตราค่าจ้าง หรือขอเพิ่มอัตราค่าจ้างคนรับหรือขอเพิ่มอัตราค่าจ้างคนรับอัตราค่าจ้าง ๑ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ประมวลด้วย

๑ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา ถึง กศ. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา
สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประธาน ฯ

- ในเมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้อัตรากำลังยังคงเดิม มีเพิ่มเติม คือ การกำหนด
ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- มีอีกเรื่องที่จะขอชี้แจง ด้วยการเข้ารับการตรวจประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอรับเงินประโยชน์
ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (โบนัส)
เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผลการประเมินทั้ง ๔ มิติ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลท่างาม คือ ร้อยละ ๘๓.๘๐

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ท่านใดมีปัญหาข้อเสนอนะหรือข้อซักถามเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่ หากไม่มี
ข้อเสนอนะหรือข้อซักถาม ขอปิดการประชุมในวันนี้ขอบคุณทุกท่านคะ

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นายบรรเดช เสสุตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสุพรรณษา อากาศ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

กรรมการ

(ลงชื่อ) จำเอก



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(รัตนโชติ จำรูญ)

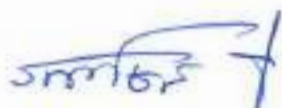
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ประธานกรรมการ

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัดฯ
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)		
๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	- เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อจัดซื้อ รถบรรทุกขยะ จำนวน ๓ คัน เพื่อใช้ในการ จัดเก็บขยะจากบ้านเรือนประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจุบัน อบต.ท่างาม ดำเนินการจัดซื้อ รถบรรทุกขยะเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงจำเป็นต้อง ต้องมีพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา และ คนงานประจำรถขยะ เพิ่มจำนวน ๓ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานดังกล่าว	๒๐/๔	๒/๓	๒/๓	๑/๓	๓/-	อยู่	

ลงชื่อ จำเอก



(วิทนโชติ จำเอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ลงชื่อ จำเอก



(วิทนโชติ จำเอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัดฯ
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)		
๒	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	คนงานประจําขยะ	๓	- เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อจัดซื้อ รถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการ จัดเก็บขยะจากบ้านเรือนประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจุบัน อบต.ท่างาม ดำเนินการจัดซื้อ รถบรรทุกขยะเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงจำเป็นต้อง ต้องมีพนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) เพิ่มจำนวน ๓ อัตรา และ คนงานประจําขยะ เพิ่มจำนวน ๓ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานดังกล่าว	๒๐/๔	๒/๓	๒/๓	๑/๓	-/๓	อยู่	

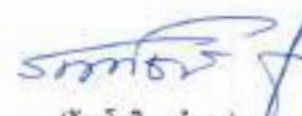
ลงชื่อ จำเอก



(รติชชาติ จำรุง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ลงชื่อ จำเอก



(รติชชาติ จำรุง)

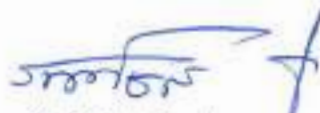
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	กำหนดเพิ่ม	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจของ อบต.ท่างาม จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่ม อัตราของพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานด้านการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย ในตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเดิมมีจำนวน ๑ อัตรา กำหนดเพิ่มอีก ๑ อัตรา	อยู่	

ลงชื่อ จำเอก



(รัตนโชติ จำรุง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ลงชื่อ จำเอก



(รัตนโชติ จำรุง)

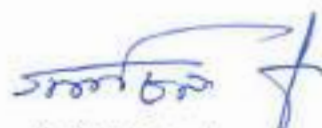
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
๓	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	พนักงานประจำรถขยะ	กำหนดเพิ่ม	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจของ อบต.ท่างาม จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่ม อัตราของพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานด้านการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย ในตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเดิมมีจำนวน ๓ อัตรา กำหนดเพิ่มอีก ๓ อัตรา	อยู่	

ลงชื่อ จำเอก



(รัตนโชติ จำรูญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ลงชื่อ จำเอก



(รัตนโชติ จำรูญ)

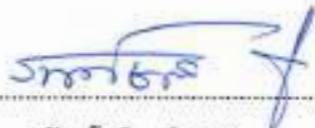
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

๓) สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ที่มี/ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑/-	กำหนดเพิ่ม	๑	
๒	-	คนงานประจำรถขยะ	๓/-	กำหนดเพิ่ม	๓	

ลงชื่อ จำเอก..........ผู้กรอกข้อมูล
(รัตนโชติ จำรูญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
(ปรับเพิ่มพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา)

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่ลด (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ประจำ (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบ แทนอื่น (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	
๓๖,๙๓๖,๐๐๐	๓๕,๙๘๗,๐๐๐	๙๔๙,๐๐๐	๒.๖๓	๖,๘๔๓,๓๖๗	๓๙.๐๒	๒๙๓,๕๘๐	๐.๘๒	๓,๒๙๙,๕๐๐	๙.๑๗	๑,๔๙๐,๐๐๐	๑๑,๙๒๖,๖๖๗	๓๓.๑๔	

(ลงชื่อ) จำเอก  ผู้กรอกข้อมูล
(รัตนโชติ จำรูญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

(ลงชื่อ) จำเอก  ผู้รับรองข้อมูล
(รัตนโชติ จำรูญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

(ปรับเพิ่มพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา)

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๓ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่ลด (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ประจำ (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	
๓๖,๘๓๖,๐๐๐	๓๕,๘๘๗,๐๐๐	๘๕๙,๐๐๐	๒.๖๓	๖,๘๔๓,๓๖๗	๓๙.๐๒	๒๙๓,๕๘๐	๐.๘๒	๓,๒๘๙,๕๐๐	๙.๓๙	๓,๕๙๐,๐๐๐	๑๑,๗๒๖,๖๖๗	๓๓.๓๕	

(ลงชื่อ) จำเอก  ผู้กรอกข้อมูล
(รัตนโชติ จำรูญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

(ลงชื่อ) จำเอก  ผู้รับรองข้อมูล
(รัตนโชติ จำรูญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

บัญชีแสดงปริมาณงานเพื่อขออนุมัติกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๑	งานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓๐๐	๓๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
๒	งานตรวจสอบเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖๐	๒๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๓๕
๓	งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลขนาดเบา	๕๐	๓๕๐	๓๓,๕๐๐	๐.๓๘
๔	งานตรวจรายงานการใช้เครื่องจักรกลขนาดเบา	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๕	งานวางแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลขนาดเบา	๕๐	๒๐	๑,๐๐๐	๐.๐๑
๖	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๕	๒๔	๓,๐๘๐	๐.๐๑
รวม					๑.๙๕

ลงชื่อ



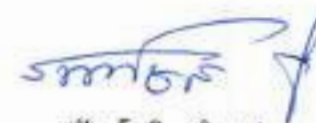
ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวสุพรรณษา อากาศ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(รัตนโชติ จำรูญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

บัญชีแสดงปริมาณงานเพื่อขออนุมัติกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๓	จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน พร้อมจัดให้มีที่รองรับขยะมูลฝอย และการนำขยะมูลฝอยไปทำลาย	๓๕	๓๒,๕๐๐	๕๘๖,๐๐๐	๕.๘๗
๒	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๕	๒๔	๓,๐๘๐	๐.๐๓
รวม					๕.๘๘

ลงชื่อ

(นางสาวสุพรรณษา อากาศ)

ผู้กรอกข้อมูล

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลงชื่อ

(รัตนโชติ จำรูญ)

ผู้รับรองข้อมูล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕			หมายเหตุ
		ปีงบ ๖๒	ปีงบ ๖๓	ปีงบ ๖๔	
๑	งานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๘๐	๑๑๐	๑๕๐	
๒	งานตรวจสอบเครื่องจักรกลขนาดเบา	๕๐	๖๕	๘๐	
๓	งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖๐	๘๐	๑๑๐	
๔	งานตรวจรายงานการใช้เครื่องจักรกลขนาดเบา	๔๕	๗๐	๙๐	
๕	งานวางแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓๒	๓๕	๓๘	
๖	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๙	๓๔	๓๙	

ลงชื่อ จำเอก



(รัตนโชติ จำรุง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕			หมายเหตุ
		ปีงบ ๖๒	ปีงบ ๖๓	ปีงบ ๖๔	
๑.	จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน พร้อมจัดให้มีที่รองรับขยะมูลฝอย	๘,๐๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๒,๐๐๐	
๒	และการนำขยะมูลฝอยไปทำลาย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๐	๓๕	๒๐	

ลงชื่อ จำเอก



(รัตนโชติ จำรุง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

๘. กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอง อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในการวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารชำนาญพิเศษ ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างเต็ม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารบุคคล ชก	๑	๑	๑	๑	-			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน ก.ค.ชก	๑	๑	๑	๑		-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-			
เจ้าพนักงานธุรการ ปก.	๑	๑	๑	๑	-			
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาและบรรณารักษ์ รร.กย. ปก.ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานจ้างควบคุมการจราจร								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาและแผน	๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป								
การช่าง	๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานขับรถรถยนต์								
คนสวน					๑๑	-	-	
กองคลัง (๑๑)					๑๑	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการเงิน ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รร.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างควบคุมการจราจร								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวนทั่วไป		๑	๑	๑	๑๑			
กองช่าง (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างช่างโยธา ปก.	๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑		-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	๑	๑		-	-	

๘. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๖	๖	-	+๓	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (กศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๓๔	๔๔	๔๘	๔๘	+๖ -๑	+๔	-	

ลงชื่อ  ผู้กรอกข้อมูล
(นายบรรเดช เสสุตา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้รับรองข้อมูล
(รัตนโชติ จำรูญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

[illegible]

	งบส่วน ๑๑๕																			
๒๕	ผู้ให้บริการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๑	๑	๓๘๙,๘๖๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๐๘๐	๓๘๙,๓๒๐	๓๘๙,๘๖๐	๓๙๑,๒๔๐	(๒๒,๕๔๐)	
๒๖	นายช่างโยธา	ป.จ.	๑	-	๒๓๗,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๐๐๐	๒๔๒,๒๒๐	๒๔๒,๒๒๐	๒๔๐,๒๔๐	(๒,๐๐๐)	
งบส่วน ๑๑๖																				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๖๐	๑๔๙,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	(๖,๕๐๐)	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๖,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๗,๒๒๐	๑๔๕,๖๖๐	๑๖๑,๖๖๐	(๑๖,๐๐๐)	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๑๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๒๓,๙๖๐	๑๒๒,๔๐๐	๑๒๗,๐๐๐	(๔,๕๐๐)	
๓๐	พนักงานขึ้นเครื่องจักรรถยนต์ (รถบรรทุก) (ไม่เข้า)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	(๑,๐๐๐)	
งบส่วน ๑๑๗ งบส่วน ๑๑๘ งบส่วน ๑๑๙																				
๓๑	ผู้ให้บริการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๑	-	๓๘๙,๘๖๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๐๘๐	๓๘๙,๓๒๐	๓๘๙,๘๖๐	๓๙๑,๒๔๐	(๒,๐๐๐)	
๓๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.จ.	๑	-	๒๒๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๐๐๐	๒๓๓,๒๒๐	๒๓๓,๒๒๐	๒๓๑,๒๒๐	(๒,๐๐๐)	
งบส่วน ๑๒๐ งบส่วน ๑๒๑ งบส่วน ๑๒๒																				
๓๓	พนักงานขึ้นเครื่องจักรรถยนต์ (รถบรรทุก) (ไม่เข้า)	-	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๗,๐๐๐	๑๓๒,๕๖๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๐๐๐	(๔,๕๐๐)	
๓๔	พนักงานขึ้นเครื่องจักรรถยนต์ (รถบรรทุก) (ไม่เข้า)	-	๑	๑	๑๒๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	+	-	๐	๑๐๔,๐๐๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๐)
๓๕	คนงานประจำกองช่าง (ไม่เข้า)	-	๑	๑	๓๒๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	+	-	๐	๑๒๘,๐๐๐	๐	๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๒๘,๐๐๐	(๐)
งบส่วน ๑๒๓ งบส่วน ๑๒๔ งบส่วน ๑๒๕																				
๓๖	ผู้ให้บริการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๑	-	๓๘๙,๘๖๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๐๘๐	๓๘๙,๓๒๐	๓๘๙,๘๖๐	๓๙๑,๒๔๐	(๒,๐๐๐)	
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ป.จ.	๑	๑	๓๘๙,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๐๘๐	๓๘๙,๓๒๐	๓๘๙,๘๖๐	๓๙๑,๒๔๐	(๒,๐๐๐)	
๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.บ.	๑	๑	๒๒๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๐๐๐	๒๓๓,๒๒๐	๒๓๓,๒๒๐	๒๓๑,๒๒๐	(๒,๐๐๐)	
งบส่วน ๑๒๖ งบส่วน ๑๒๗ งบส่วน ๑๒๘																				
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๖๐	๑๔๙,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	(๖,๕๐๐)	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๖,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๓๘,๒๒๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๔๒,๖๖๐	(๔,๐๐๐)	
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑๒๑,๒๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๒,๔๐๐	(๑,๒๐๐)	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ไม่เข้า)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๐)	
งบส่วน ๑๒๙ งบส่วน ๑๓๐ งบส่วน ๑๓๑																				
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ไม่เข้า)	ป.จ./ค.บ.	๑	-	๓๒๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+	-	-	๓๒๘,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	(๐)	
(๔)	รวม		๑๔	๑๕	๓,๖๕๗,๖๖๐	๓๓๔,๐๐๐	๑๔	๑๔	๑๔	๑๖	๑๔	๐	๓,๖๕๗,๖๖๐	๓๖๒,๖๖๐	๓๓๔,๐๐๐	๓,๖๕๗,๖๖๐	๓,๖๕๗,๖๖๐	๓,๖๕๗,๖๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๓,๖๕๗,๖๖๐	๓,๖๕๗,๖๖๐	๓,๖๕๗,๖๖๐		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายนอกงบเงิน															๓๖๕,๗๖๖	๓๖๕,๗๖๖	๓๖๕,๗๖๖		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖๕,๗๖๖	๓๖๕,๗๖๖	๓๖๕,๗๖๖		

ลงชื่อ จ.ว.ก. 
(วิมลใจดี จ.ว.ก.)
ปลัดกองการบริการส่วนสำนักงาน

ลงชื่อ จ.ว.ก. 
(วิมลใจดี จ.ว.ก.)
ปลัดกองการบริการส่วนสำนักงาน ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๓๑. บัญชีแสดงจัดคบบุคลากรตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

[illegible]

บัญชีแสดงค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕
แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม)
องค์การบริหารส่วนตำบลดงนาแก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

๑. หี้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑ ไม่รวมเงินอุดหนุน	เป็นเงิน	๒๖,๕๖๓,๐๐๐	บาท
๑.๒ รวมเงินอุดหนุน	เป็นเงิน	๙,๖๔๙,๐๐๐	บาท
(รวมทั้งงบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น ๓๖,๒๑๒,๐๐๐)	จำนวน	๓๕,๙๕๙,๐๐๐	บาท

๒. หี้งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ หี้งบประมาณรายจ่าย	เป็นเงิน	๓,๖๔๙,๐๐๐	บาท
๒.๒ ภาษีที่ดิน	เป็นเงิน	๕๐,๕๕๐,๐๐๐	บาท
๒.๓ เงินอุดหนุน	เป็นเงิน	๕๓,๕๕๐,๐๐๐	บาท
(รวมทั้งงบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น ๕๓,๕๕๐,๐๐๐)	จำนวน	๕๓,๕๕๐,๐๐๐	บาท

๓. หี้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑ เงินเดือน ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน	๕๐,๕๕๐,๐๐๐	บาท
--	-------	------------	-----

๔. หี้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๑ หี้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	จำนวน	๕๓,๕๕๐,๐๐๐	บาท
รวมทั้งงบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น ๕๓,๕๕๐,๐๐๐	จำนวน	๕๓,๕๕๐,๐๐๐	บาท

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	บัญชีรายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นา แบบท้ายประกาศ ก.ค. เรื่อง การกำหนดรายจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	หี้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑	เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานจ้างและเงินประจำตัว	๕๐,๕๕๐,๐๐๐	บาท
๒	เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้		
๒.๑ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน		๕๐,๕๕๐,๐๐๐	บาท
๒.๒ ค่าตอบแทนพิเศษ			บาท
๒.๓ เงินเพิ่มค่าครองชีพของลูกจ้างประจำ		๕๐,๕๕๐,๐๐๐	บาท
๒.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ศ.พ.)			บาท
๒.๕ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ศ.ส.)			บาท
๒.๖ เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริหารในสังกัดของส่วนราชการส่วนท้องถิ่น			บาท
๒.๗ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ศ.ร.)			บาท
๒.๘ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม			บาท
๒.๙ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ศ.ก.)			บาท
๒.๑๐ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของกรมการศาสนา (พ.ศ.ศ.)			บาท
๒.๑๑ เงินวิทยฐานะ			บาท
๒.๑๒ เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับศพ			บาท
๒.๑๓ เงินอื่นๆ ที่จ่ายตามกฎหมายเงินตอบแทนในลักษณะเดียวกัน			บาท

๓	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในเขตพื้นที่ (สปพ.)		บาท
๔	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		บาท
๕	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ และลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๗๐,๐๐๐	บาท
๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล		บาท
๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		บาท
๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		บาท
๙	เงินค่าเช่าบ้าน	๒๐๐,๐๐๐	บาท
๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่		บาท
๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	๓๐,๐๐๐	บาท
๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	๕๐,๐๐๐	บาท
๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายคง (ชค.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		บาท
๑๔	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๓๗๖,๓๔๓	บาท
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๔๔๐,๕๔๐	บาท
๑๖	สมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		บาท
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติงานราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		บาท
๑๘	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง		บาท
๑๙	ทุนการศึกษา		บาท
๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		บาท
๒๑	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๗,๐๐๐	บาท

ลงชื่อ

(นางกัญญา พิมพ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้ตรวจสอบ

ลงชื่อ

(นางสาวสุพรรณ อากาศ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ผู้รับรองข้อมูล

บัญชีแสดงค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕
ณ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

๑. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑ ไม่รวมเงินอุดหนุน	เป็นเงิน	๒๖,๓๐๓,๐๐๐	บาท
๑.๒ รวมเงินอุดหนุน	เป็นเงิน	๙,๖๘๔,๐๐๐	บาท
(รวมทั้งงบประมาณรายจ่าย ทั้งสิ้น ๓๕,๙๘๗,๐๐๐)	จำนวน	๓๕,๙๘๗,๐๐๐	บาท

๒. ตั้งงบประมาณรายรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	เป็นเงิน	๓,๒๐๐,๙๐๐	บาท
๒.๒ ภาษีจัดสรร	เป็นเงิน	๒๐,๘๖๖,๑๐๐	บาท
๒.๓ เงินอุดหนุน	เป็นเงิน	๓๓,๕๖๖,๐๐๐	บาท
(รวมทั้งงบประมาณรายรับ ทั้งสิ้น ๒๗,๖๓๓,๐๐๐)	จำนวน	๒๗,๖๓๓,๐๐๐	บาท

๓. ตั้งรายการตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๑ เงินเดือน ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน	๑๐,๔๓๖,๖๘๗	บาท
---	-------	------------	-----

และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ตั้งเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)	จำนวน	๓,๐๙๐,๐๐๐	บาท
รวมตั้งจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บุคคล "ณ" (๓.๑+๓.๒)	จำนวน	๑๓,๕๒๖,๖๘๗	บาท
คิดเป็นร้อยละ	๓๓.๓๔	ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	

ที่	บัญชีรายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ แผนภาพการประกาศ ก.ณ. เรื่อง การกำหนดตารางงานการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯฯ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑	ตั้งรายจ่ายงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานจ้างและเงินประจำตำแหน่ง	๑๐,๔๓๖,๖๘๗	บาท
๔	เงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้		
๔.๑ เงินค่าตอบแทนนอกปกติจากเงินเดือน		๓๐๐,๐๐๐	บาท
๔.๒ ค่าตอบแทนพิเศษ			บาท
๔.๓ เงินเพิ่มค่าครองชีพหรือค่าของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้จ้างประจำและพนักงานจ้าง		๓๐๙,๐๐๐	บาท
๔.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ศ.พ.)			บาท
๔.๕ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ศ.ส.)			บาท
๔.๖ เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			บาท
๔.๗ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ศ.ร.)			บาท
๔.๘ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม			บาท
๔.๙ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิกร (พ.ศ.ก.)			บาท
๔.๑๐ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานโครงการพิเศษ (พ.ศ.ค.)			บาท
๔.๑๑ เงินวิทยฐานะ			บาท
๔.๑๒ เงินรวมพิเศษเกี่ยวกับศก			บาท
๔.๑๓ เงินอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนและลักษณะพิเศษอื่น			บาท

๓	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในเขตพื้นที่ (สปพ.)		บาท
๔	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		บาท
๕	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ และลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๗๐,๐๐๐	บาท
๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล		บาท
๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		บาท
๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		บาท
๙	เงินค่าเช่าบ้าน	๒๐๐,๐๐๐	บาท
๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่		บาท
๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	๓๐,๐๐๐	บาท
๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	๔๐,๐๐๐	บาท
๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายคง (ชค.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		บาท
๑๔	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๗๖,๓๔๓	บาท
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๔๔๐,๕๔๐	บาท
๑๖	สมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		บาท
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติงานราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		บาท
๑๘	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง		บาท
๑๙	ทุนการศึกษา		บาท
๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		บาท
๒๑	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๗,๐๐๐	บาท

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบ

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางกัญญา ทิมพงษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

(นางสาวสุพริษา อากาศ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.