



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

-สำเนาฉบับ-

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และได้เสนอ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

บัดนี้ มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี ในคราวที่ประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

คำนำ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จึงได้วางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น และเป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนจะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๕
๑๔. ภาคผนวก	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะ

ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มี ความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและใน อนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วน เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานใน พื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่ง อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ จำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของ ข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การ กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำ ข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงาน การเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้อง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่า งานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิด กรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดย ไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง

(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

แรกเริ่มเดิมทีพื้นที่แห่งนี้ไม่มีชื่อเรียกเป็นทางราชการ เนื่องจากในพื้นที่บริเวณกว้างมีต้นมะขามเก่าแก่ขนาดใหญ่ ขึ้นอยู่จำนวนมากมายหลายต้น ขึ้นต้นเองโดยธรรมชาติ ไม่มีผู้ใดปลูก ชาวบ้านได้อาศัยใช้ประโยชน์จากต้นมะขามอย่างทั่วถึง ทั้ง กิ่ง ก้าน ใบ ผล และลำต้นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ ปี ในสมัยนั้นมีผู้นำท่านหนึ่งชื่อว่า นายเกลลา สอาดนัก ดำรงตำแหน่ง กำนันจึงได้ขนานนามตำบลนี้ว่า “ตำบลไร่มะขาม” เพื่อให้เป็นที่จดจำได้ง่ายของบุคคลทั่วไป แบ่งการปกครอง จำนวน ๙ หมู่บ้าน

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งยกฐานะจากสภาตำบล ไร่มะขาม เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ภายในโรงเรียนบ้านไร่ถิ่นน้อย ตำบลไร่มะขาม อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ต่อมา วันศุกร์ที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๙ องค์การบริหารส่วนไร่มะขามได้ย้ายที่ทำการ มาอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๗ บ้านศาลเจ้าจ้าว ตำบลไร่มะขาม จังหวัดเพชรบุรี ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

(๑) เนื้อที่

เนื้อที่ ๑๓.๘๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๖๒๖ ไร่

ทิศเหนือ ติดต่อ ตำบลท่าเสา อำเภอบ้านลาด

ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลมาบปลาเค้า อำเภอยาง

ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลไร่มะขาม อำเภอบ้านลาด

ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลท่าเสา และตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด

(๒) โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) จำนวนหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านไร่ใหญ่

หมู่ที่ ๒ บ้านหนองปลาไหล

หมู่ที่ ๓ บ้านหนองน้ำลาด

หมู่ที่ ๔ บ้านไร่ประแหน

หมู่ที่ ๕ บ้านฝั่งห้วย

หมู่ที่ ๖ บ้านไร่ถิ่นน้อย

หมู่ที่ ๗ บ้านศาลเจ้าจ้าว

หมู่ที่ ๘ บ้านไร่สัตว์

หมู่ที่ ๙ บ้านไร่ภูมิ

(๔) ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๓,๐๘๓ คน แยกเป็นชาย ๑,๔๘๓ คน หญิง ๑,๕๖๖ คน

จำนวนครัวเรือน ๗๑๙ ครัวเรือน

(๕) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน ๑๒,๑๕๙,๙๔๕.๘๖ บาท

รายได้รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน ๑๙,๗๙๘,๔๑๖.๑๖ บาท

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
กลยุทธ์การพัฒนา	๑.๑	สร้างระบบเส้นทางคมนาคมให้ครอบคลุมทั่วถึง
	๑.๒	พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ระบบสาธารณูปโภค ประปาหมู่บ้าน
	๑.๓	สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้า และบริการไฟฟ้าสาธารณะ
	๑.๔	การเตือนภัย ป้องกันอุบัติเหตุและจัดทำป้ายบอกเขต ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายจราจรและป้ายขอขยต่างๆ
	๑.๕	ประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงาน หรือแหล่งงบประมาณอื่นเพื่อพัฒนาพื้นที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒	การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์การพัฒนา	๒.๑	จัดสวัสดิการคุ้มครองทางสังคม ด้านสุขภาพสวัสดิการแรงงานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	๒.๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานกลุ่มองค์กรของชุมชนด้านกีฬาและนันทนาการ
	๒.๓	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวนโยบายของรัฐ
	๒.๔	ส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพ ศักยภาพคนในท้องถิ่น
	๒.๕	จัดบริการด้านสาธารณสุข และการป้องกันรักษาโรค

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓	การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบ
	๓.๑	รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	๓.๒	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๓.๓	ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม
ยุทธศาสตร์การพัฒนา กลยุทธ์การพัฒนา	๔	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
	๔.๑	ส่งเสริม พัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้แก่ประชาชนตำบลโรมะขาม
	๔.๒	สนับสนุนการทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืน
	๔.๓	ส่งเสริมการผลิต พืชผัก ปลอดภัยสารพิษเพื่อการบริโภค
	๔.๔	สนับสนุนหน่วยงานชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์การพัฒนา กลยุทธ์การพัฒนา	๕	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	๕.๑	ประสานงานกับโรงพยาบาลชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันโรค และบริการสาธารณสุขแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
	๕.๒	จัดระบบรักษาความสะอาดเรียบร้อยพื้นที่สาธารณะ ถนน ตรอก ซอย และไฟฟ้าส่องสว่างในพื้นที่เสี่ยงอันตรายให้เพียงพอ
	๕.๓	ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และใช้พลังงาน อย่างประหยัดจำเป็น
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๖	การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
	๖.๑	ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
	๖.๒	ส่งเสริมวิถีชีวิตของประชาชน และบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนา
	๖.๓	สนับสนุนหน่วยงานชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗	การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดี
	๗.๑	จัดให้มีการพัฒนาความรู้ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานของบุคลากร อบต.ให้ทันสมัย
	๗.๒	สนับสนุนกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไข
	๗.๓	สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนตามอำนาจหน้าที่
	๗.๔	สนับสนุนให้ประชาชนและบุคลากรของ อบต. ได้รับความรู้ มีวิถีประชาธิปไตย และยกย่องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามจึงวิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ระบบประปาหมู่บ้านไม่สามารถส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่บางพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง
- (๒) เส้นทางคมนาคมในพื้นที่การเกษตรและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนมีความชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะยังเข้าไม่ถึงบางพื้นที่ และโคมไฟรายทางมีความชำรุดไม่ให้แสงสว่างตามรายการได้ดี
- (๔) น้ำท่วมพื้นที่การเกษตรเนื่องจากระบบการระบายน้ำ และพื้นที่การเกษตรที่เป็นที่ราบต่ำ
- (๕) ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งน้ำที่มีอยู่แล้วชำรุดเสียหาย
- (๖) คูคลองส่งน้ำตื้นเขิน
- (๗) คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังเข้าถึงพื้นที่การเกษตรไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- (๑) ประชาชนมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง เจ็บป่วยง่าย
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อบางชนิด
- (๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก
- (๔) ไม่มีข้อบังคับตำบลว่าด้วยเรื่อง กิจกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย
- (๕) มีการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตรจำนวนมาก ทำให้มีสารพิษตกค้างจากการเกษตรในร่างกายเกษตรกรจำนวนมาก

๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (๒) ไม่มีสถานที่ให้ความรู้ในระดับหมู่บ้าน ตำบลหรือมีแต่ไม่สามารถใช้ได้ ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี
- (๓) นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ
- (๔) วัฒนธรรมบริโภคนิยมสมัยนิยมตามแบบตะวันตกของกลุ่มวัยรุ่น

๔. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) สถานที่ให้บริการสาธารณะในตำบลยังคับแคบ
- (๒) สมาชิก อบต.และพนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ระเบียบและการแสวงหาความจากภายนอกนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน อบต.
- (๓) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต.ยังไม่ทั่วถึง
- (๔) การบริหารงาน/โครงการถ่ายโอนบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นยังไม่มี ความชัดเจนในทางปฏิบัติ
- (๕) ยังขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารสำนักงานที่ดีพอ
- (๖) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายใกล้ตัวที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามจึงวิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ระบบประปาหมู่บ้านไม่สามารถส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่บางพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง
- (๒) เส้นทางคมนาคมในพื้นที่การเกษตรและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนมีความชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะยังเข้าไม่ถึงบางพื้นที่ และโคมไฟรายทางมีความชำรุดไม่ให้แสงสว่างตามร่ายทางได้ดี
- (๔) น้ำท่วมพื้นที่การเกษตรเนื่องจากระบบการระบายน้ำ และพื้นที่การเกษตรที่เป็นที่ราบต่ำ
- (๕) ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งน้ำที่มีอยู่แล้วชำรุดเสียหาย
- (๖) คูคลองส่งน้ำตื้นเขิน
- (๗) คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังเข้าถึงพื้นที่การเกษตรไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- (๑) ประชาชนมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง เจ็บป่วยง่าย
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อบางชนิด
- (๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก
- (๔) ไม่มีข้อบังคับตำบลว่าด้วยเรื่อง กิจกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย
- (๕) มีการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตรจำนวนมาก ทำให้มีสารพิษตกค้างจากการเกษตรในร่างกายเกษตรกรจำนวนมาก

๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (๒) ไม่มีสถานที่ให้ความรู้ในระดับหมู่บ้าน ตำบลหรือมีแต่ไม่สามารถใช้ได้ ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี
- (๓) นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ
- (๔) วัฒนธรรมบริโภคนิยมสมัยนิยมตามแบบตะวันตกของกลุ่มวัยรุ่น

๔. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) สถานที่ให้บริการสาธารณะในตำบลยังคับแคบ
- (๒) สมาชิก อบต.และพนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ระเบียบและการเสาะแสวงหาความจากภายนอกนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน อบต.
- (๓) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต.ยังไม่ทั่วถึง
- (๔) การบริหารงาน/โครงการถ่ายโอนบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นยังไม่มี ความชัดเจนในทางปฏิบัติ
- (๕) ยังขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารสำนักงานที่ดีพอ
- (๖) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายใกล้ตัวที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเกษตรแผนใหม่
- (๒) ราษฎรยังขาดอาชีพเสริม
- (๓) ปัญหาการว่างงานของราษฎรแทบทุกหมู่บ้านในตำบล
- (๔) ปัญหาการใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมี ในการเกษตรจำนวนมาก ทำให้ต้นทุนต่อไร่สูง
- (๕) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ป่าไม้และต้นไม้ในตำบลลดน้อยลง
- (๓) น้ำกัดเซาะตลิ่งแม่น้ำ ลำห้วย ลำคลอง

๗. ปัญหาอื่น ๆ (นอกเหนือจาก ๖ ข้อ เช่น ปัญหายาเสพติด)

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน วัยรุ่น วัยทำงาน
- (๒) ปัญหาการพนันในชุมชน
- (๓) ปัญหาการเกิดสาธารณภัยภายในตำบล
- (๔) ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ให้มีการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ดีขึ้น และขยายเขตการส่งน้ำประปาให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
- (๒) โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน และเส้นทางหลักระหว่างหมู่บ้าน
- (๓) โครงการก่อสร้างถนนลูกรังเข้าพื้นที่การเกษตร
- (๔) โครงการปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง
- (๕) โครงการติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ ในหมู่บ้าน
- (๖) ให้มีการขุดคลองระบายน้ำที่ท่วมในพื้นที่ นาข้าว การเกษตรและชุมชน
- (๗) ให้มีการขุดคลองส่งน้ำไปยังพื้นที่การเกษตรที่ยังขาดแคลน
- (๘) ขุดลอกคลองธรรมชาติเพื่อกักน้ำให้มีปริมาณมาก ปรับปรุง ซ่อมแซมคลองระบายน้ำเดิมที่ชำรุด

๒. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- (๑) ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเป็นประจำ
- (๒) ให้มีการควบคุมแมลง สัตว์ ที่เป็นพาหะนำเชื้อโรค เช่น มาลาเรีย ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ให้มีการจัดการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้พอเพียง
- (๓) จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๔) ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้ประชาชนใช้ปุ๋ยและยาชีวภาพเพื่อลดสารพิษที่ตกค้างในร่างกาย

๓. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นสูง
- (๒) ส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ภายในตำบล
- (๓) สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- (๔) มีการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีไทยให้กับเยาวชนในตำบล

๔. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) ขยายพื้นที่ให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น
- (๒) ให้มีการอบรมเสริมความรู้ความสามารถให้แก่สมาชิกสภาและพนักงาน ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ บทบาท อำนาจหน้าที่ จากสถาบันต่าง ๆ
- (๓) เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง
- (๔) จัดบุคลากรจากหน่วยงานเจ้าของงบประมาณที่มีโครงการถ่ายโอนฯ ให้มาช่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและมีคุณภาพ

๕. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ให้มีการฝึกอบรมความรู้ทางการเกษตรในแนวใหม่ เพื่อยกระดับปริมาณผลผลิตให้สูง
- (๒) ให้มีการจัดการวิทยากรในการฝึกอบรม แนะนำเทคนิคอาชีพเสริมใหม่
- (๓) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้านและการศึกษาดูงาน
- (๔) ให้บรรเทา/แก้ไขการว่างงาน/ส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร
- (๕) ส่งเสริมการฝึกอบรมเทคนิคอาชีพเฉพาะด้าน
- (๖) ให้มีการใช้สารอินทรีย์ธรรมชาติในการเกษตร เพื่อลดต้นทุนในการผลิต

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ให้มีการจัดหาที่ทิ้งขยะ เตาเผาขยะประจำตำบล
- (๒) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะ และในสถานที่ต่างๆ
- (๓) ให้มีการป้องกันการพังทลายของตลิ่ง

๗. ความต้องการด้านอื่นๆ

- (๑) ให้มีการปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง
- (๒) ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเลิก อด ละ อบายมุขและการพนัน
- (๓) ให้มีเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) ให้มีการเฝ้าระวังเพื่อให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗) (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘) (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘) (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘) (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖) (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘) (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖) (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖) (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖) (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)(๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗) (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘) (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖) (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖) (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖) (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘) (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘) (๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗) (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗) (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗) (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗) (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗) (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖) (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๕) (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

๑. เป็น อบต.ขนาดกลาง ที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน และมีขีดความสามารถสูงในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เนื่องจากมีประชากรน้อย
๒. สภาพพื้นที่อุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำเพียงพอเหมาะสำหรับการเกษตร
๓. เกษตรกรสามารถขายสินค้าการเกษตรได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากมีพ่อค้าและแม่ค้าในพื้นที่จำนวนมาก อีกทั้งยังมีจุดรับซื้อสินค้าทางการเกษตรจำนวน ๒ แห่ง คือ สหกรณ์การเกษตรอำเภอบ้านลาด และสหกรณ์การเกษตรหนองบัว
๔. กลุ่มอาชีพในตำบลมีความเข้มแข็งและมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

๒. จุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

๑. ขาดน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงหน้าแล้ง
๒. ชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วม
๓. อบต. มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

๓. โอกาส (Opportunities) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

๑. อยู่ใกล้ชุมชนเมือง เดินทางสะดวกรวดเร็ว
๒. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มสามารถพัฒนาได้ง่าย
๓. ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามัคคี
๔. มีระบบการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในพื้นที่

๔. อุปสรรค (Threats) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำในระดับประเทศส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปัญหาด้านต้นทุนการผลิตสูง
๓. ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. ปัญหาความยากจน และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ปัญหาขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. การสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา ซึ่งมีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติราชการ จึงไม่ต้องการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการด้านต่างๆเรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเดิมประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามรายละเอียดโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู สงเคราะห์ - งานการกุศล ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชน - งานสงเคราะห์ แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู สงเคราะห์ - งานการกุศล ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - งานสงเคราะห์ แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	ส่วน ราชการเดิม ที่ตั้งไว้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน - งานฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีงานทำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๘ งานสาธารณสุข - งานสาธารณสุข อนามัย - งานป้องกันและรักษาโรค - งานรักษาความสะอาด - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน - งานฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีงานทำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๘ งานสาธารณสุข - งานสาธารณสุข อนามัย - งานป้องกันและรักษาโรค - งานรักษาความสะอาด - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์	ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานบริหารบุคลากรทางการศึกษา - งานข้อมูลสถานศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาศาสนา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูลและการจัดการศึกษา - งานประสานกิจกรรมและผลศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานบริหารบุคลากรทางการศึกษา - งานข้อมูลสถานศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาศาสนา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูลและการจัดการศึกษา - งานประสานกิจกรรมและผลศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	ส่วน ราชการ เดิมที่ตั้งไว้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.ไรมะขาม อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓					
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ส่วนักปลัด อบต. ๑๑	กลาง	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๔,๘๘๐	๑๔,๘๘๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๖๕,๖๘๐	ว่างเต็ม	
๒	หัวหน้าส่วนนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๘๖๐	๓๗๑,๘๘๐	๓๗๑,๘๘๐	๓๗๑,๘๘๐		
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐		
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๔๖,๗๖๐		
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๓,๑๖๐	ว่างเต็ม	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๐๔๐	๑๔๐,๐๔๐	๑๔๐,๐๔๐		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๐๘๐	๔,๔๐๐	๔,๖๔๐	๑๓๔,๘๔๐	๑๓๔,๘๔๐	๑๓๔,๘๔๐		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ๓	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๓๐,๘๘๐	๑๓๐,๘๘๐	๑๓๐,๘๘๐		
๑๑	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๒	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๔	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๘๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๖๕,๗๖๐	ว่างเต็ม	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๖๐	๓๐๐,๖๔๐	๓๐๐,๖๔๐	๓๐๐,๖๔๐		
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๖๐	๓๐๐,๖๔๐	๓๐๐,๖๔๐	๓๐๐,๖๔๐		
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๒๖,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๓๒,๔๐๐	๑๓๒,๔๐๐	๑๓๒,๔๐๐		
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๐๐	๗,๖๔๐	๗,๘๘๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๐๗,๒๔๐	ว่างเต็ม	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๓,๑๖๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่าง				อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๔	กองช่าง ๐๕	ด้านช่างโยธา	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
				๑	๒๗๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๓๖๐	๓๐๖,๓๒๐	
			๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	
				๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๑๕	กองการศึกษา ๐๘	ด้าน ปก. / ชก.	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
			๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	
			๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
				๑	๑๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
(๔)	รวม		๓๒	๒๘	๖,๘๓๖,๒๔๐	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	-	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๐,๑๖๐	๖,๖๗๙,๕๒๐	๖,๘๗๗,๒๘๐	๗,๐๗๙,๔๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %															๑,๓๗๕,๙๐๔	๑,๓๗๕,๙๐๔	๑,๓๗๕,๙๐๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๐๕๕,๔๒๔	๘,๒๕๓,๑๘๔	๘,๔๕๖,๓๔๘	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑,๑๖๖	๓๑,๕๕๕	๓๑,๘๔๔	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๒๕,๗๔๕,๐๐๐ -บาท (ประมาณการรายจ่าย ตามข้อมูลบัญชีงบประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๐= ๒๕,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๓,๒๒๕,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๒๗,๐๑๑,๒๕๐ -บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑) (๒๕,๗๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๒๕,๗๒๕,๐๐๐ = ๒๗,๐๑๑,๒๕๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๒๘,๓๖๑,๘๑๓ -บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒) (๒๗,๐๑๑,๒๕๐ x ๕%) + ๒๗,๐๑๑,๒๕๐ = ๒๘,๓๖๑,๘๑๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๓๑,๙๐๐	๓๑,๙๐๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐

๑.) สำนักปลัด อบต.ไร่มะขาม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๖,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๒๕,๔๗๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑๑,๗๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๕.	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๖.	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑๑,๒๖๐	๑๓๕,๑๒๐	๕,๔๐๐	๕,๔๖๐	๕,๘๘๐
๗.	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๐,๘๗๐	๑๓๐,๔๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐
๘.	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน ๓	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๖,๙๒๐	๕,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๙.	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	นักการ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒.	คนงาน	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

-ปี ๒๕๖๑ สำนักปลัดมีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒ x ๑๒	หมายเหตุ
๑.	นักวิเคราะห์ฯ (ปก./ชก.)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง

-ปี ๒๕๖๒,๒๕๖๓ สำนักปลัดไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒.) กองคลัง อบต.ไรมะขาม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ต้น)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๒.	นักวิชาการพัสดุ (ขก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ขก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง.)	๑	๑๑,๓๕๐	๑๓๖,๒๐๐	๔,๒๐๐	๖,๔๒๐	๖,๑๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๖๕๐	๑๙๙,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

-ปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ กองคลังไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓.) กองช่าง อบต.ไรมะขาม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๙,๙๖๐
๒.	นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๖,๘๔๐	๒,๑๐๐	๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓.	คนงาน	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-

-ปี ๒๕๖๑ กองช่างมีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒ x ๑๒	หมายเหตุ
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง(ต้น)	๑	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐	๓๙๓,๖๐๐	ว่าง

-ปี ๒๕๖๒,๒๕๖๓ กองช่าง ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ไร่มะขาม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน - ตำแหน่ง -
อัตรာ ครู คศ. ๑ จำนวน ๑ จำนวน ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ครู	๑	๑๙,๙๒๐	๒๓๙,๐๔๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

-ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรာ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒ x ๑.๒	หมายเหตุ
๑.	ผอ.กองการศึกษา (ต้น)	๑	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐	๓๙๓,๖๐๐	ว่าง
๒.	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง

-ปี ๒๕๖๒,๒๕๖๓ กองการศึกษา ฯ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑.	๒๕,๗๒๕,๐๐๐	๒๗,๐๑๑,๒๕๐	๒๘,๓๖๑,๘๑๓

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) คือ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

หมายเหตุ

๑. ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒๕,๗๒๕,๐๐๐ บาท (ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ บวก ๕%)
๒. ประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๔,๖๗๕,๐๐๐ บาท (เพิ่ม ๕% จากประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี๒๕๖๑)
๓. ประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘,๓๖๑,๘๑๓ บาท บาท (เพิ่ม ๕% จากประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี๒๕๖๒)

ข้อ 5.งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 24,500,000.- บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
งบกลาง	5,522,200.-
งบบุคลากร (หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าจ้างชั่วคราว)	8,466,800.-
งบดำเนินงาน (หมวดค่าตอบแทน วัสดุและวัสดุ และหมวดค่าสาธารณูปโภค)	6,008,000.-
งบลงทุน (หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง)	4,078,000.-
งบรายจ่ายอื่น (หมวดรายจ่ายอื่น)	25,000.-
งบเงินอุดหนุน (หมวดเงินอุดหนุน)	400,000.-
รวมรายจ่าย	24,500,000.-

ข้อ 6.ให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 7.ให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 12 ก.ย. 2559

(ลงนาม).....

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร์)

ตำแหน่ง นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

อนุมัติ

(ลงนาม).....

(นายรัฐพล นิโครธานนท์)

นายอำเภอบ้านลาด

ตำแหน่ง นายอำเภอบ้านลาด

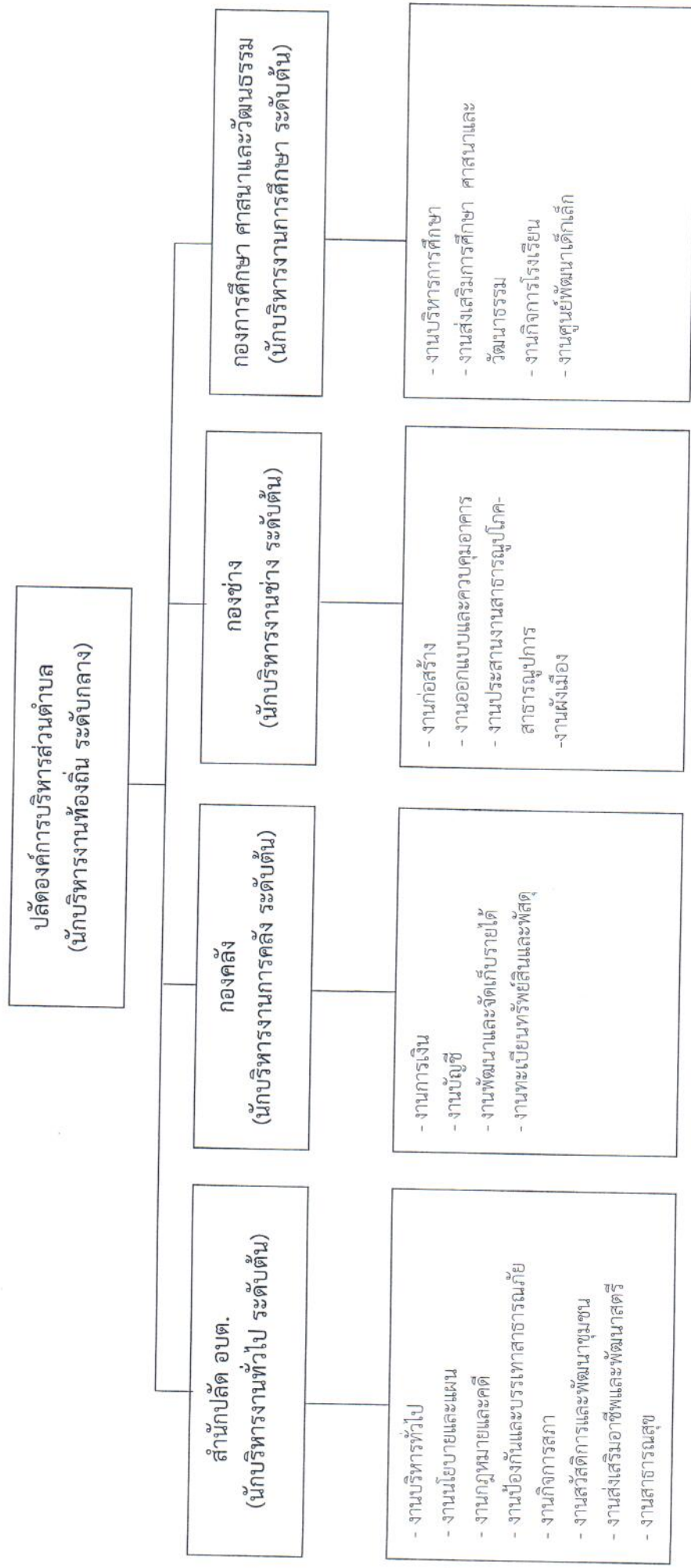
12 ก.ย. 2559

สำเนาถูกต้อง

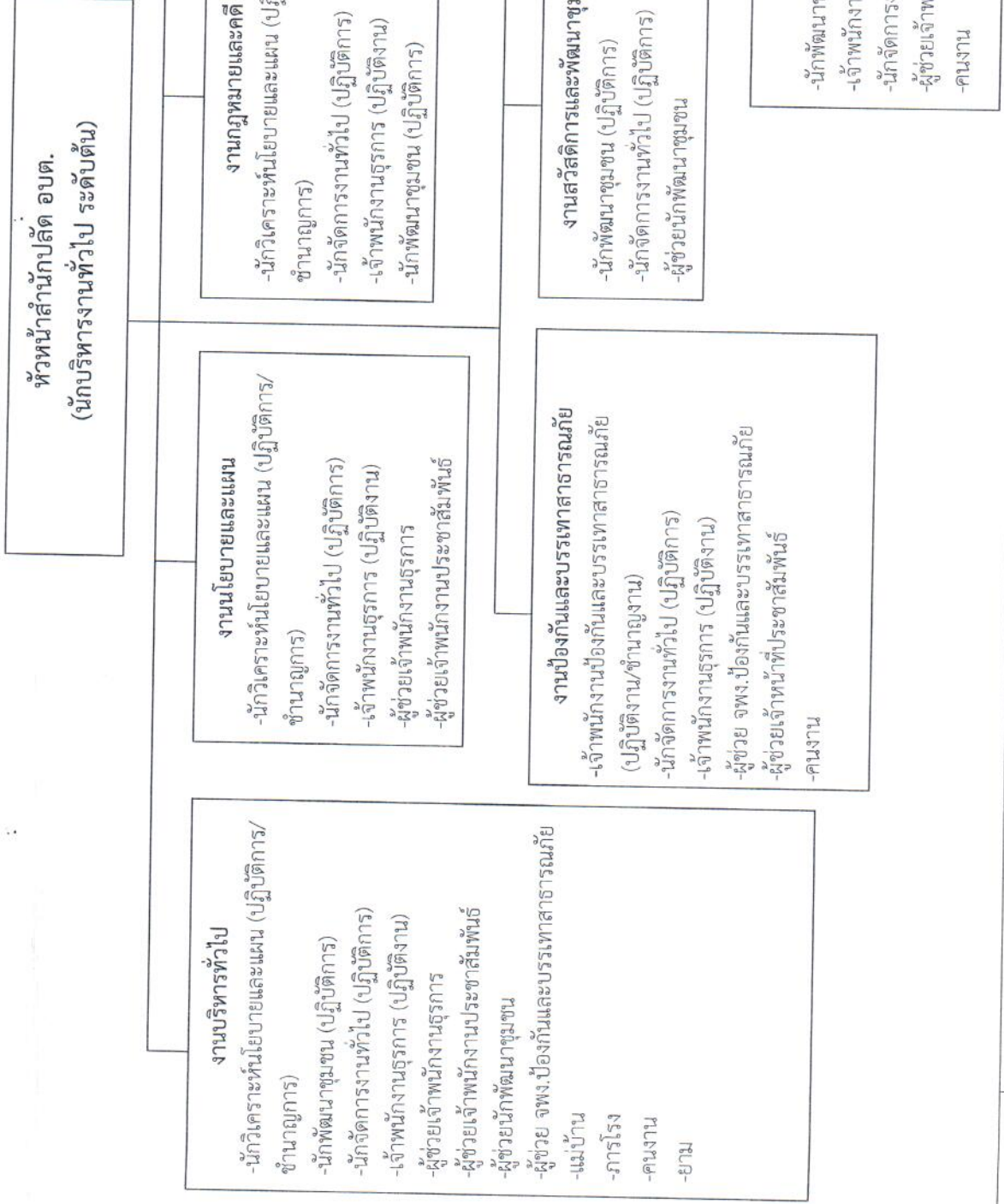
นางสาวดวงวรรณ ศรีจันทร์
หัวหน้าสำนักงานปลัด

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

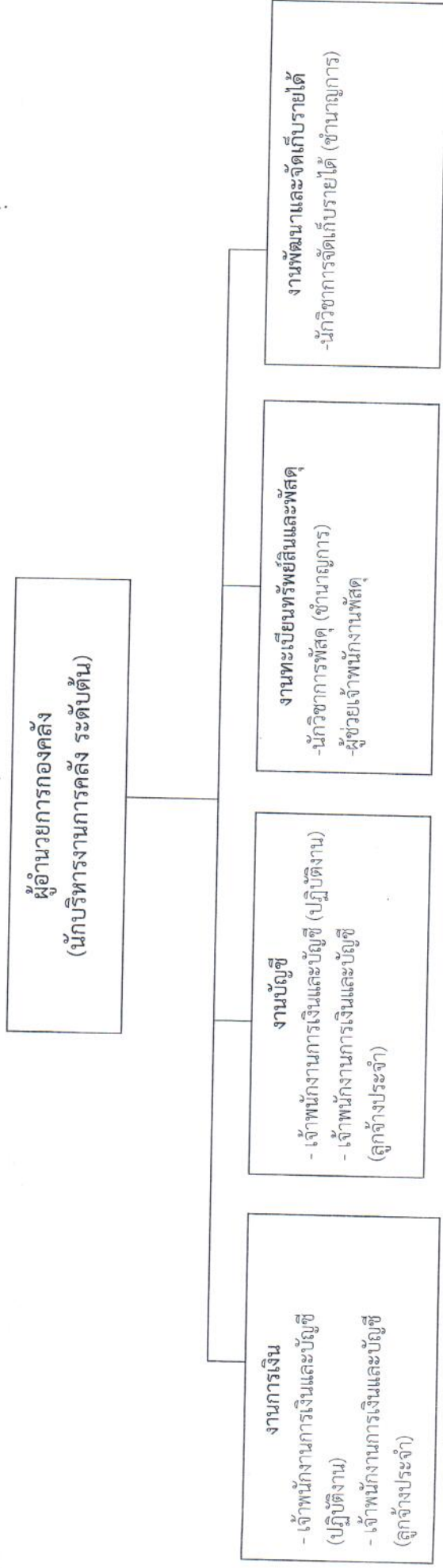


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



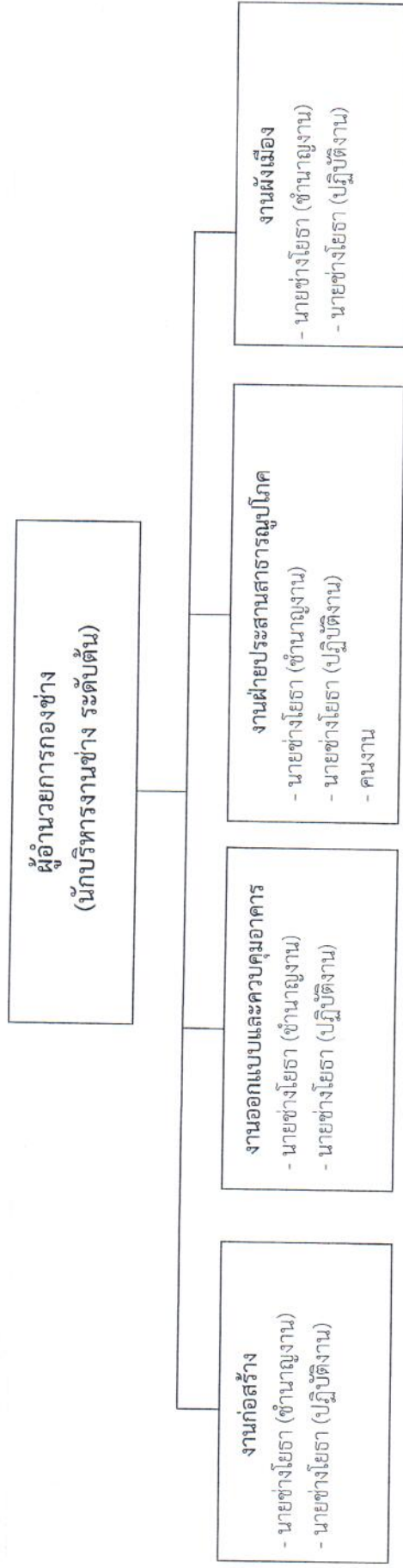
ประเภท ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน		
			๑			๒		๑		
									๔	๕

โครงสร้างของกองคลัง



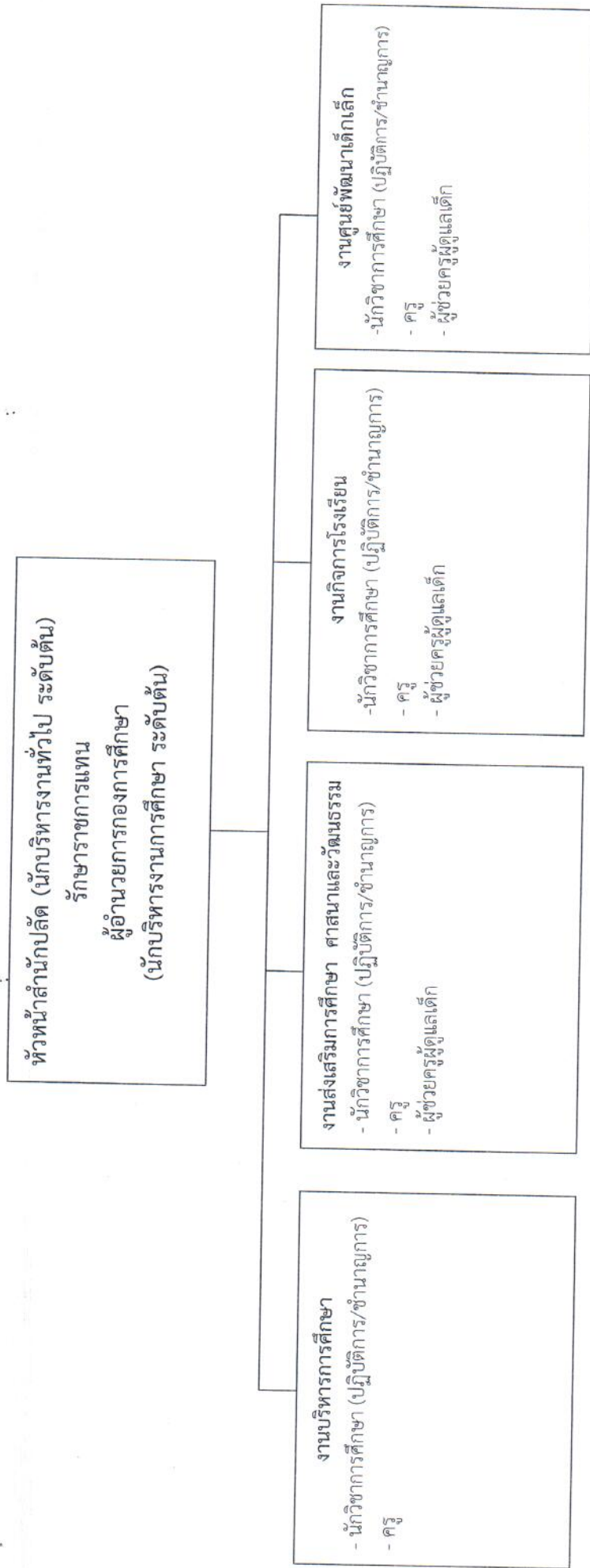
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	๑			
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครู คศ.๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน		
จำนวน			๑		๑		-	-	๑	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	รวม	
๑	นางสาวพัชรินทร์ เจิมสุวรรณ สืบทอด อดบ.	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	กลาง	๓๘๖,๘๐๐	-	๕๕๐,๘๐๐	
๒	นางสาวกรรณ ศรีจันทร์	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	๒๗๕,๐๔๐	-	๓๑๗,๐๔๐	
๓	(ว่าง)		๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	
๔	นางสาวกัลยา สมุทรภักดี	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐	-	๒๗๑,๒๐๐	
๕	นายอิทธิพล นาคเนียม	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐	-	๒๒๒,๒๔๐	
๖	นางสาวอรพรรณ เสือเขต	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑๔๐,๔๐๐	๑๙,๐๒๐	๑๕๙,๔๒๐	
๗	นายพงศกร สุขโข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๖๔๐	-	๑๓๗,๖๔๐	
๘	นางพรทิพย์ ศรีเมือง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผช. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๕,๑๒๐	-	๑๓๕,๑๒๐	
๙	นายโสภณ บุญจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๐,๔๔๐	-	๑๓๐,๔๔๐	
๑๐	นายณัฐวุฒิ อิ่มจิตร	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๑๖,๒๘๐	-	๑๑๖,๒๘๐	
๑๑	นายสำ อิ่มจิตร	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นางสาวอิกา นพคุณ	ป.ตรี	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	น.ส.ดารารณ ดอกไม้	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	รวม	
๑๔	นายพนม เจริญพร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายสาธิต สะอาดนิก	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นางสาวรัชนิกร สัยเวช	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐	
๑๗	นางสาววิชนนชนัน ขุนพลพิทักษ์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐	
๑๘	นางสาวจิรพรรณ เถือกทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐	
๑๙	นางสาววิภา มั่นหมาย	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๓๖,๒๐๐	-	๒๓,๒๒๐	๑๕๙,๔๒๐	
๒๐	นางสาวแก้วภา บุญมัน	ปวท.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐	
๒๑	นางสาวสิริพร ดอกกรัก	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๗,๖๔๐	-	-	๑๓๗,๖๔๐	
๒๒	นางสาว (ว่าง)	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๓๙๓,๖๐๐	
๒๓	นายพินัย นาคแก้ว	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	๓๘-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐	
๒๔	นายสมฤทธิ์ คำทรัพย์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	๓๘-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๓๘-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐	
๒๕	นายสำฤทธิ์ ศรีอุทัย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	รวม	
๒๖	นายอนุพันธ์ พรหมมาตร	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายแอลศักดิ์ สร้อยกล้า	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายทรงศักดิ์ พงสม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	ส่วนการศึกษา (ว่าง)	-	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๓๙๓,๖๐๐	
๓๐	(ว่าง)	-	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๓๑	นางธนวรรณ ดนตรี	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	๗๖-๒-๐๐๕	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๐๕	ครู	คศ.๑	๒๓๙,๐๔๐	-	-	๒๓๙,๐๔๐	
๓๒	นางสาวนันทยา สัยเวช	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๗,๖๔๐	-	-	๑๓๗,๖๔๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนานโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจาก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. การปฐมนิเทศสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่
๔. การอบรมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานพร้อมจัดหาไว้ใช้อย่างเพียงพอ
๕. ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง(ปัจจุบัน)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสาวพัชรินทร์ เจริญสุวรรณ สำนักปลัด	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๑,๙๐๐	
	พนักงานส่วนตำบล				
๒	นางสาวกรรณ ศรีจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕,๔๗๐	
๓	นางสาวกัลยา สมุทรภักดี	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๒,๖๐๐	
๔	นายอิทธิพล นาคเนียม	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๘,๕๒๐	
๕	นางสาวอรรณพ เสถียรเขต พนักงานจ้างตามภารกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑,๗๐๐	
๖	นายพงศกร สุขโข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๔๗๐	
๗	นางสาวทรัพย์ทวี ศรีเมือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๑,๒๖๐	
๘	นายโสภณ บุญจันทร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๐,๘๗๐	
๙	นายณัฐวุฒิ อิมจิตร พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๙,๖๙๐	
๑๐	นายสง่า อิมจิตร	ยาม	-	๙,๐๐๐	
๑๑	นางสาธิตา นพคุณ	แม่บ้าน	-	๙,๐๐๐	
๑๒	นางสาวดารารวรรณ ดอกไม้	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	
๑๓	นายพนม เพรดิพริ้ง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๔	นายสาธิต สะอาดนัก กองคลัง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
	พนักงานส่วนตำบล				
๑๕	นางสาวรัชนิวรรณ สัยเวช	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕,๔๗๐	
๑๖	นางสาวพิชามณชน ชุนพลพิทักษ์	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๔,๐๑๐	
๑๗	นางสาวจิรวรรณ เผือกทอง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๔,๐๑๐	
๑๘	นางสาวนิรชา มั่นหมาย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๑,๓๕๐	
๑๙	นางแก้วนภา บุญมัน พนักงานจ้างตามภารกิจ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๖,๖๕๐	
๒๐	นางสาววลัยพร ดอกกรีก กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๔๗๐	
	พนักงานส่วนตำบล				
๒๑	นายพินัย นาคแก้ว	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒,๙๒๐	
๒๒	นายสัมฤทธิ์ คำทรัพย์ พนักงานจ้างทั่วไป	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๗,๘๘๐	
๒๓	นายสำฤทธิ์ ศรีอุทัย	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๒๔	นายอนุพันธ์ พรหมมาตร	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๒๕	นายเลิศศักดิ์ สร้อยกล่ำ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๒๖	นายทรงศักดิ์ พ่วงสม กองการศึกษา	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
	พนักงานครู				
๒๗	นางธนวรรณ ดนตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ	ครู คศ.๑	-	๑๙,๙๒๐	
๒๘	นางสาวนันทิยา สัยเวช	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๔๗๐	

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่าย

๑. ปลัด อบต. (กลาง) เงินเดือน ๓๑,๙๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= (๓๑,๙๐๐ \times ๑๒) + (๑๔,๐๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๓๘๒,๘๐๐ + ๑๖๘,๐๐๐ = ๕๕๐,๘๐๐\end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๓๓,๑๔๐ - ๓๑,๙๐๐) \times ๑๒ = ๑,๒๔๐ \times ๑๒ = ๑๔,๘๘๐ \\ \text{..} \\ \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๓๔,๔๓๐ - ๓๓,๑๔๐) \times ๑๒ = ๑,๒๙๐ \times ๑๒ = ๑๕,๔๘๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ จำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๓๕,๗๖๐ - ๓๔,๔๓๐) \times ๑๒ = ๑,๓๓๐ \times ๑๒ = ๑๕,๙๖๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๕๕๐,๘๐๐ + ๑๔,๘๘๐ = ๕๖๕,๖๘๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๕๖๕,๖๘๐ + ๑๕,๔๘๐ = ๕๘๑,๑๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๕๘๑,๑๖๐ + ๑๕,๙๖๐ = ๕๙๗,๑๒๐\end{aligned}$$

๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (ต้น) เงินเดือน ๒๕,๔๗๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= (๒๕,๔๗๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๓๐๕,๖๔๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๓๔๗,๖๔๐\end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๖,๔๖๐ - ๒๕,๔๗๐) \times ๑๒ = ๙๙๐ \times ๑๒ = ๑๑,๘๘๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๗,๔๘๐ - ๒๖,๔๖๐) \times ๑๒ = ๑,๐๒๐ \times ๑๒ = ๑๒,๒๔๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ จำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๘,๕๖๐ - ๒๗,๔๘๐) \times ๑๒ = ๑,๐๘๐ \times ๑๒ = ๑๒,๙๖๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๓๔๗,๖๔๐ + ๑๑,๘๘๐ = ๓๕๙,๕๒๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๓๕๙,๕๒๐ + ๑๒,๒๔๐ = ๓๗๑,๗๖๐ \\ \text{..} \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๓๗๑,๗๖๐ + ๑๒,๙๖๐ = ๓๘๔,๗๒๐\end{aligned}$$

๓.นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ) เงินเดือน ๒๒,๖๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= (๒๕,๔๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๗๑,๒๐๐\end{aligned}$$

วิธีคิดการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๓,๓๔๐ - ๒๒,๖๐๐) \times ๑๒ = ๗๔๐ \times ๑๒ = ๘,๘๘๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๔,๐๙๐ - ๒๓,๓๔๐) \times ๑๒ = ๗๕๐ \times ๑๒ = ๙,๐๐๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ จำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๔,๘๗๐ - ๒๔,๐๙๐) \times ๑๒ = ๗๘๐ \times ๑๒ = ๙,๓๖๐\end{aligned}$$

การค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๒๗๑,๒๐๐ + ๘,๘๘๐ = ๒๘๐,๐๘๐ \\ \text{การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} &= \text{การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๘๐,๐๘๐ + ๙,๐๐๐ = ๒๘๙,๐๘๐ \\ \text{การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓} &= \text{การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๘๙,๐๘๐ + ๙,๓๖๐ = ๒๙๘,๔๔๐\end{aligned}$$

๔.นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ) เงินเดือน ๑๘,๕๒๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= (๑๘,๕๒๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๒๒,๒๔๐\end{aligned}$$

วิธีคิดการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๙,๑๖๐ - ๑๘,๕๒๐) \times ๑๒ = ๖๔๐ \times ๑๒ = ๗,๖๘๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๙,๘๐๐ - ๑๙,๑๖๐) \times ๑๒ = ๖๔๐ \times ๑๒ = ๗,๖๘๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ จำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๐,๔๔๐ - ๑๙,๘๐๐) \times ๑๒ = ๖๔๐ \times ๑๒ = ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

การค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๒๒๒,๒๔๐ + ๗,๖๘๐ = ๒๒๙,๙๒๐ \\ \text{การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} &= \text{การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๒๙,๙๒๐ + ๗,๖๘๐ = ๒๓๗,๖๐๐ \\ \text{การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓} &= \text{การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๓๗,๖๐๐ + ๗,๖๘๐ = ๒๔๕,๒๘๐\end{aligned}$$

๕.เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน) เงินเดือน ๑๑,๗๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= (๑๑,๗๐๐ \times ๑๒) + (๑,๕๘๕ \times ๑๒) \\ &= ๑๔๐,๔๐๐ + ๑๘,๐๒๐ = ๑๕๘,๔๒๐\end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๒,๒๒๐ - ๑๑,๗๐๐) \times ๑๒ = ๕๒๐ \times ๑๒ = ๖,๒๔๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๒,๗๓๐ - ๑๒,๒๒๐) \times ๑๒ = ๕๑๐ \times ๑๒ = ๖,๑๒๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ จำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๓,๒๓๐ - ๑๒,๗๓๐) \times ๑๒ = ๕๐๐ \times ๑๒ = ๖,๐๐๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๕๘,๔๒๐ + ๖,๒๔๐ = ๑๖๔,๖๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๖๔,๖๖๐ + ๖,๑๒๐ = ๑๗๐,๗๘๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๗๐,๗๘๐ + ๖,๐๐๐ = ๑๗๖,๗๘๐\end{aligned}$$

๖.ผู้อำนวยการกองคลัง (ต้น) เงินเดือน ๒๕,๙๗๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= (๒๕,๙๗๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๓๑๑,๖๔๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๓๕๓,๖๔๐\end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๖,๙๘๐ - ๒๕,๙๗๐) \times ๑๒ = ๑,๐๑๐ \times ๑๒ = ๑๒,๑๒๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑.๐} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๘,๐๓๐ - ๒๖,๙๘๐) \times ๑๒ = ๑,๐๕๐ \times ๑๒ = ๑๒,๖๐๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑} \text{ ขึ้น ตามบัญชี ๕} \text{ จำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๙,๑๑๐ - ๒๘,๐๓๐) \times ๑๒ = ๑,๐๘๐ \times ๑๒ = ๑๒,๙๖๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๓๕๓,๖๔๐ + ๑๒,๑๒๐ = ๓๖๕,๗๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๓๖๕,๗๖๐ + ๑๒,๖๐๐ = ๓๗๘,๓๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๓๗๘,๓๖๐ + ๑๒,๙๖๐ = ๓๙๑,๓๒๐\end{aligned}$$

๗. นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ) เงินเดือน ๒๔,๐๑๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒)$$

$$= (๒๔,๐๑๐ \times ๑๒)$$

$$= ๒๘๘,๑๒๐$$

วิธีคิดการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๔,๙๗๐ - ๒๔,๐๑๐) \times ๑๒ = ๙๖๐ \times ๑๒ = ๑๑,๕๒๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๕,๙๗๐ - ๒๔,๙๗๐) \times ๑๒ = ๑,๐๐๐ \times ๑๒ = ๑๒,๐๐๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๖,๙๘๐ - ๒๕,๙๗๐) \times ๑๒ = ๑,๐๑๐ \times ๑๒ = ๑๒,๑๒๐$$

การค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๒๘๘,๑๒๐ + ๑๑,๕๒๐ = ๒๙๙,๖๔๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๒๙๙,๖๔๐ + ๑๒,๐๐๐ = ๓๑๑,๖๔๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๒๙๙,๖๐๐ + ๑๒,๑๒๐ = ๓๑๑,๗๒๐$$

๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ) เงินเดือน ๒๔,๐๑๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒)$$

$$= (๒๔,๐๑๐ \times ๑๒)$$

$$= ๒๘๘,๑๒๐$$

วิธีคิดการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๔,๙๗๐ - ๒๔,๐๑๐) \times ๑๒ = ๙๖๐ \times ๑๒ = ๑๑,๕๒๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๕,๙๗๐ - ๒๔,๙๗๐) \times ๑๒ = ๑,๐๐๐ \times ๑๒ = ๑๒,๐๐๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๖,๙๘๐ - ๒๕,๙๗๐) \times ๑๒ = ๑,๐๑๐ \times ๑๒ = ๑๒,๑๒๐$$

การค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๒๘๘,๑๒๐ + ๑๑,๕๒๐ = ๒๙๙,๖๔๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๒๙๙,๖๔๐ + ๑๒,๐๐๐ = ๓๑๑,๖๔๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๒๙๙,๖๐๐ + ๑๒,๑๒๐ = ๓๑๑,๗๒๐$$

๙.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน) เงินเดือน ๑๑,๓๕๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= (๑๑,๓๕๐ \times ๑๒) + (๑,๙๓๕ \times ๑๒) \\ &= ๑๓๖,๒๐๐ + ๒๓,๒๒๐ = ๑๕๙,๔๒๐\end{aligned}$$

วิธีคิดการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๗๐๐ - ๑๑,๓๕๐) \times ๑๒ = ๓๕๐ \times ๑๒ = ๔,๒๐๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๒,๒๒๐ - ๑๑,๗๐๐) \times ๑๒ = ๕๒๐ \times ๑๒ = ๖,๒๔๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๒,๗๓๐ - ๑๒,๒๒๐) \times ๑๒ = ๕๑๐ \times ๑๒ = ๖,๑๒๐$$

การค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๑๕๙,๔๒๐ + ๔,๒๐๐ = ๑๖๓,๖๒๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๑๖๕,๖๖๐ + ๖,๒๔๐ = ๑๖๙,๘๖๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๑๗๑,๗๘๐ + ๖,๑๒๐ = ๑๗๗,๙๐๐$$

๑๐.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) เงินเดือน ๑๖,๖๕๐ บาท

ช่อง (๑) = (เงินเดือน $\times$ ๑๒)

$$= (๑๖,๖๕๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๙๙,๘๐๐$$

วิธีคิดการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๗,๒๗๐ - ๑๖,๖๕๐) \times ๑๒ = ๖๒๐ \times ๑๒ = ๗,๔๔๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๗,๘๘๐ - ๑๗,๒๗๐) \times ๑๒ = ๖๑๐ \times ๑๒ = ๗,๓๒๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๗,๘๘๐ - ๑๗,๔๔๐) \times ๑๒ = ๔๐๐ \times ๑๒ = ๔,๘๐๐$$

การค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๑๙๙,๘๐๐ + ๗,๔๐๐ = ๒๐๗,๒๔๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๒๐๗,๒๔๐ + ๗,๓๒๐ = ๒๑๔,๕๖๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๒๑๔,๕๖๐ + ๔,๘๐๐ = ๒๑๙,๓๖๐$$

๑๑.นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) เงินเดือน ๒๒,๙๒๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒)$$

$$= (๒๒,๙๒๐ \times ๑๒)$$

$$= ๒๗๕,๐๔๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขึ้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๓,๘๒๐ - ๒๒,๙๒๐) \times ๑๒ = ๙๐๐ \times ๑๒ = ๑๐,๘๐๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขึ้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๔,๗๓๐ - ๒๓,๘๒๐) \times ๑๒ = ๙๑๐ \times ๑๒ = ๑๐,๙๒๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขึ้น ตามบัญชี ๕ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๕,๕๖๐ - ๒๔,๗๓๐) \times ๑๒ = ๘๓๐ \times ๑๒ = ๙,๙๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๒๗๕,๐๔๐ + ๑๐,๘๐๐ = ๒๘๕,๘๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๒๘๕,๘๔๐ + ๑๐,๙๒๐ = ๒๙๖,๗๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๒๙๖,๗๖๐ + ๙,๙๖๐ = ๓๐๖,๗๒๐$$

๑๒.นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน) เงินเดือน ๑๗,๘๘๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒)$$

$$= (๑๗,๘๘๐ \times ๑๒)$$

$$= ๒๑๔,๕๖๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขึ้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๘,๔๘๐ - ๑๗,๘๘๐) \times ๑๒ = ๖๐๐ \times ๑๒ = ๗,๒๐๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ผลต่างเงินเดือน ๑.๐ ขึ้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๙,๑๐๐ - ๑๘,๔๘๐) \times ๑๒ = ๖๒๐ \times ๑๒ = ๗,๔๔๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขึ้น ตามบัญชี ๕ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๙,๗๒๐ - ๑๙,๑๐๐) \times ๑๒ = ๖๒๐ \times ๑๒ = ๗,๔๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๒๑๔,๕๖๐ + ๗,๒๐๐ = ๒๒๑,๗๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๒๒๑,๗๖๐ + ๗,๔๔๐ = ๒๒๙,๒๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๒๒๙,๒๐๐ + ๗,๔๔๐ = ๒๓๖,๖๔๐$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ค่าตอบแทน ๑๑,๔๗๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒)$$

$$= (๑๑,๔๗๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓๗,๖๔๐$$

วิธีคิดการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ค่าตอบแทน ร้อยละ ๔ จากอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๔๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๖๐ \times ๑๒ = ๕,๕๒๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑ $\times ๔\%$ $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๙๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๘๐ \times ๑๒ = ๕,๙๖๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒ $\times ๔\%$ $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๒,๔๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๐๐ \times ๑๒ = ๖,๐๐๐$$

การค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๑๓๗,๖๔๐ + ๕,๕๒๐ = ๑๔๓,๑๖๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๑๔๓,๑๖๐ + ๕,๙๖๐ = ๑๔๙,๑๒๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๑๔๙,๑๒๐ + ๖,๐๐๐ = ๑๕๕,๑๒๐$$

.....
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ค่าตอบแทน ๑๑,๒๖๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒)$$

$$= (๑๑,๒๖๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓๕,๑๒๐$$

วิธีคิดการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ค่าตอบแทน ร้อยละ ๔ จากอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๒๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๔๕๐ \times ๑๒ = ๕,๔๐๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑ $\times ๔\%$ $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๗๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๔๗๐ \times ๑๒ = ๕,๖๔๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒ $\times ๔\%$ $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๒,๑๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๔๙๐ \times ๑๒ = ๕,๘๘๐$$

การค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๑๓๕,๑๒๐ + ๕,๔๐๐ = ๑๔๐,๕๒๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๑๔๐,๕๒๐ + ๕,๖๔๐ = ๑๔๖,๑๖๐$$

การค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = การค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๑๔๖,๑๖๐ + ๕,๘๘๐ = ๑๕๒,๐๔๐$$

๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ค่าตอบแทน ๑๐,๘๗๐ บาท

ช่อง (๑) = (เงินเดือน $\times$ ๑๒)

$$= (๑๐,๘๗๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓๐,๔๔๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ค่าตอบแทน ร้อยละ ๔ จากอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๐,๘๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๔๔๐ \times ๑๒ = ๕,๒๘๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑ $\times$ ๔% $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๓๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๖๐ \times ๑๒ = ๕,๕๒๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒ $\times$ ๔% $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๗๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๗๐ \times ๑๒ = ๕,๖๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๑๓๐,๔๔๐ + ๕,๒๘๐ = ๑๓๕,๗๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๑๓๕,๗๒๐ + ๕,๖๔๐ = ๑๔๑,๓๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๑๔๑,๓๖๐ + ๕,๖๔๐ = ๑๔๗,๐๐๐$$

.....

๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ค่าตอบแทน ๙,๖๗๐ บาท

ช่อง (๑) = (เงินเดือน $\times$ ๑๒)

$$= (๙,๖๙๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๑๖,๒๘๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ค่าตอบแทน ร้อยละ ๔ จากอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๙,๖๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๓๘๐ \times ๑๒ = ๔,๖๘๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑ $\times$ ๔% $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๐,๐๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๔๑๐ \times ๑๒ = ๔,๙๒๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒ $\times$ ๔% $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๐,๔๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๔๒๐ \times ๑๒ = ๕,๐๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๑๑๖,๒๘๐ + ๔,๖๘๐ = ๑๒๐,๙๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๑๒๐,๙๖๐ + ๔,๙๒๐ = ๑๒๕,๘๘๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๑๒๕,๘๘๐ + ๕,๐๔๐ = ๑๓๐,๙๒๐$$

๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ค่าตอบแทน ๑๑,๔๗๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒)$$

$$= (๑๑,๔๗๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓๗,๖๔๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑ = ค่าตอบแทน ร้อยละ ๔ จากอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๔๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๖๐ \times ๑๒ = ๕,๕๒๐$$

ปี ๒๕๖๒ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑ $\times$ ๔% $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๙๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๘๐ \times ๑๒ = ๕,๙๖๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒ $\times$ ๔% $\times$ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๒,๔๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๐๐ \times ๑๒ = ๖,๐๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๑

$$= ๑๓๗,๖๔๐ + ๕,๕๒๐ = ๑๔๓,๑๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๑ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๒

$$= ๑๔๓,๑๖๐ + ๕,๙๖๐ = ๑๔๘,๙๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ช่อง (๓) ปี ๒๕๖๒ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๓

$$= ๑๔๘,๙๒๐ + ๖,๐๐๐ = ๑๕๔,๙๒๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่าย

ตำแหน่งว่าง (เดิม)

ผู้อำนวยการกองช่าง / ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)

ช่อง (๑) = (ค่ากลางอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕)

$$\begin{aligned}\text{ค่ากลางอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับต้น} + \text{อัตรา} \\ &\quad \text{เงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับต้น}) \text{หาร } ๒ \text{ คูณ } ๑๒ \\ &= \frac{(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐)}{๒} \times ๑๒ \\ &= ๓๙๓,๖๐๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๒)} &= \text{ปี ๒๕๖๑} / \text{ปี ๒๕๖๒} / \text{ปี ๒๕๖๓} \text{ (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕)} = (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น} \\ &\quad \text{จากขั้นต่ำสุดของประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับต้น} + (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทอำนาจการ} \\ &\quad \text{ท้องถิ่นระดับต้น}) \text{หาร } ๒ \text{ คูณ } ๑๒ \\ &= \frac{(๑๖,๒๗๐ - ๑๕,๔๓๐) + (๕๐,๑๗๐ - ๔๘,๗๔๐)}{๒} \times ๑๒ = ๑๓,๖๒๐\end{aligned}$$

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$= ๓๙๓,๖๐๐ + ๑๓,๖๒๐ = ๔๐๗,๒๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒}$$

$$= ๔๐๗,๒๒๐ + ๑๓,๖๒๐ = ๔๒๐,๘๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓}$$

$$= ๔๒๐,๘๔๐ + ๑๓,๖๒๐ = ๔๓๔,๔๖๐$$

.....

ตำแหน่งว่าง (เดิม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน / นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

ช่อง (๑) = (ค่ากลางอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕)

$$\begin{aligned}\text{ค่ากลางอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ} + \text{อัตรา} \\ &\quad \text{เงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการระดับชำนาญการ}) \text{หาร } ๒ \text{ คูณ } ๑๒ \\ &= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)}{๒} \times ๑๒ \\ &= ๓๕๕,๓๒๐\end{aligned}$$

การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๒)} &= \text{ปี ๒๕๖๑} / \text{ปี ๒๕๖๒} / \text{ปี ๒๕๖๓} \text{ (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕)} = (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น} \\ &\quad \text{จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ}) + (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการระดับ} \\ &\quad \text{ชำนาญการ}) \text{หาร } ๒ \text{ คูณ } ๑๒ \\ &= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐)}{๒} \times ๑๒ = ๑๒,๐๐๐\end{aligned}$$

ช่อง (๓) การค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่องการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐ = ๓๖๗,๓๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{ช่องการค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐ = ๓๗๙,๓๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{ช่องการค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๓๗๙,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐ = ๓๙๑,๓๒๐\end{aligned}$$

.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม

ที่ ๒๐๔ /๒๕๖๐

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓)

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขามจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามแนวทางในการจัดทำแผนฯ อาศัยอำนาจตามความ **ข้อ ๑๕** แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) ดังนี้

- | | |
|---|------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. นายช่างโยธา ชำนาญงาน
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ครู คศ.๑ | เป็น กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร	ประธานกรรมการ		
๒	น.ส.พัชรินทร์ เจริญสุวรรณ	กรรมการ		
๓	นายพินัย นาคแก้ว	กรรมการ		
๔	น.ส.รัชนิวรรณ สัยเวช	กรรมการ		
๕	นางธนวรรณ ดนตรี	กรรมการ		
๖	นางกรวรรณ ศรีจันทร์	กรรมการ		
๗	นายอิทธิพล นาคเนียม	กรรมการ/เลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการฯ พร้อมแล้ว นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ประธานในที่ประชุม ได้กล่าว
เปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท
๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
-ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้
แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การ
บริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการ

/ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง....

ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ประธานกรรมการ

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะต้องมียกประกอบของคณะกรรมการ โดยองค์ประกอบคณะกรรมการ จะประกอบไปด้วยดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน
(รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง) | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ครู ศศ.๑ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | กรรมการ/เลขานุการ |
- ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๒๐๔ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

- รับทราบ -

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

/ระเบียบวาระที่ ๓

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

ปลัด อบต.

เรื่องเพื่อพิจารณา

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขาม

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ผมนขอมอบหมายให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ชี้แจง
เชิญครับ

ขอชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ค่วนมาก
ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีขั้นตอน
และหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมาย
จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การ
บริหารส่วนตำบลไรมะขาม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรร
อัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ
โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน
และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ
ภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไป
ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ
แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป
ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับ
สถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัด
ระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถ
แก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็น
การนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการ
จัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด
ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้
เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของ
งาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน
ส่วนนี้จะคำนึงถึง

/ก. การจัดระดับชั้น.....

ก. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้ ก. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ข. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

ค. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประธานกรรมการ

-ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความเห็นอย่างไรบ้าง

มติที่ประชุม

-คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยเคร่งครัด

/ประธานฯ.....

ประธานกรรมการ

-ขอเชิญ ปลัด อบต. ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เชิญครับ

ปลัด อบต.

-เรื่องการจัดทำกรอบอัตรากำลังถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานซึ่งจะต้องมีกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอ เหมาะสมกับศักยภาพ และความจำเป็นในเรื่องกำลังคน กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีดังนี้ (ตามรายละเอียดเอกสารที่ได้แจกให้ทุกคนไปแล้ว)

สำนักปลัด

ในส่วนของสำนักปลัด มีการกำหนดอัตรากำลังไว้ครอบคลุมแล้ว ตามโครงสร้างสำนักปลัด มีเจ้าพนักงานธุรการ นักจัดการงานทั่วไป และพนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ในส่วนของตำแหน่งที่ว่างอยู่นั้นคือตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้ดำเนินการสรรหาแล้วนำเรื่องเข้าคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีแล้ว เพื่อให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนโดยตรง

ในส่วนของสำนักปลัด มีการกำหนดอัตรากำลังไว้ครอบคลุมแล้ว พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา ๕ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง) (ปลัด อบต.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักบริหารงานทั่วไป (ต้น) (หัวหน้าสำนักปลัด) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (ปง./ขง.) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๔. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. ยาม (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒. แม่บ้าน (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓. ภารโรง (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |

กองคลัง

ตามโครงสร้างกองคลัง มีนักวิชาการพัสดุ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ปัจจุบันปริมาณงานของกองคลังมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ จัดด้านจัดเก็บภาษี งานจัดเก็บประปา งานจัดเก็บค่าขนย้ายมูลฝอย งานด้าน

บัญชีระบบ laas เพื่อให้รายได้ และงบต่างๆ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และความก้าวหน้าทางราชการ แต่จำนวนบุคลากรของกองคลัง ก็ยังคงเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเมื่อได้มีการวิเคราะห์ค่างานแล้ว

ปัจจุบันกองคลังมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ๔ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นักบริหารงานการคลัง (ต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองช่าง

ตามโครงสร้างกองช่าง มีนายช่างโยธา ชำนาญงาน ทำหน้าที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน และพนักงานจ้าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง สอดคล้องกับปริมาณงานต่างๆ กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม มีตำแหน่งว่าง คือผู้อำนวยการกองช่าง ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหา มีจำนวนบุคลากรเพียงพอแล้วเมื่อเทียบกับปริมาณงานกองช่าง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้าง จำนวน ๒ อัตรา ๑ ตำแหน่ง มีพนักงานจ้างตามทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง (ต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง) |
| ๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๔ อัตรา |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ตามโครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ยังไม่มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา และนักวิชาการศึกษา ที่มาทำหน้าที่บริหารงานศึกษา โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา และมีครู คศ.๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทางด้านการศึกษา และบำรุงรักษาสืบทอดกิจกรรมทางด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง ของกองการศึกษา ฯ

/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.....

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น
จำนวน - อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา มีพนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. นักบริหารงานการศึกษา (ต้น) (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓. ครู

จำนวน ๑ อัตรา

๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

ประธาน

-ตามที่ปลัดได้ชี้แจงมานั้น ถือว่าบุคลากรในการดำเนินงานของแต่ละ
กองเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่วนกองช่าง กองการศึกษา ฯ จะ
ดำเนินการสรรหาต่อไป และขอให้ปลัด อบต.ชี้แจงเรื่องภาระค่าใช้จ่าย
ตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๔๐

ปลัด อบต.

- เรื่องภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ
๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ได้แจ้งให้ทุกท่านทราบแล้ว

ปี พ.ศ.	ประมาณการงบประมาณรายจ่าย	คิดร้อยละ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
๒๕๖๑	๒๕,๗๒๕,๐๐๐	๓๑.๑๖
๒๕๖๒	๒๗,๐๑๑,๒๕๐	๓๐.๕๕
๒๕๖๓	๒๘,๓๖๑,๘๑๓	๒๙.๙๔

ประธานกรรมการ

-เมื่อคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
ตามโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งเมื่อมีการบรรจุบุคลากร จะสามารถทำให้
แยกงานเป็นสัดส่วนได้ชัดเจน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่มะฆาม
เกิดประโยชน์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่และมี
ประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด
เรื่องของภาระค่าใช้จ่ายยังควบคุมได้ จึงขอความเห็นชอบที่ประชุม
คณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓)

มติที่ประชุม

-ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
เป็นเอกฉันท์

/ประธานฯ.....

ประธานกรรมการ

-เมื่อที่ประชุมเห็นชอบแล้วต่อไปจะได้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี
พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ

เรื่องอื่น ๆ

-มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ ให้ที่ประชุมทราบอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีแล้วผม
ขอขอบคุณทุกท่านและขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นายอิทธิพล นาคเนียม)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม

ที่ พบ ๗๙๔๐๑/๒๕๖๐ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ อบต.ไ้มะขาม

เรียน คณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขามจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขามได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมบันทึกนี้ และเพื่อให้การจัดทำและปรับแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ เป็นไปตามแนวทางในการจัดทำแผนฯ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำและปรับกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)
ประธานคณะกรรมการฯ

.....
.....
.....
.....
.....
.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

ที่ พบ.๗๗๔๐๑/๒๕๖๐ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ อบต.ไร่มะขาม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่ง ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แล้ว รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

/ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณาเสนอแนะ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำและปรับแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม เป็นไปด้วยดีด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ เป็นไปตามแนวทางในการจัดทำแผนฯ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. นายช่างโยธา ชำนาญงาน | เป็น กรรมการ |
| รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง | |
| ๕. ครู คศ.๑ | เป็น กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำและปรับแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๖๓)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอิทธิพล นาคเนียม)

นักจัดการงานทั่วไป

(นางสาวพัชรินทร์ เจริญสุวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

ทราบ / และดำเนินการตามแนวทางที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

