

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง
อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตาม
วัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม
ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ภายใต้การกำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบล (ก.อบต.) คอยควบคุมตรวจสอบให้มีความเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ขึ้น เพื่อใช้
ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้มี
บุคลากรเพียงพอกับการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ
หน้าที่ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนและเวลาการปฏิบัติงาน มี
การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และสามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงมีโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของการบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โคนในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำเข้าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่า

แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโยววิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ครอบคลุม และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้

ปัญหาของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าไม่ทั่วถึงทุกหลังคาเรือน
- ไฟฟ้าส่องให้แสงสว่างตามที่สาธารณะไม่เพียงพอ
- แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ไม่เพียงพอ
- ระบบประปาไม่ทั่วถึง
- ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคับแคบ ไม่เพียงพอต่อการรองรับบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ และทำให้ประชาชนที่เข้ามาติดต่อราชการตลอดทั้งเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เต็มที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ไม่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- กลุ่มอาชีพรวมกลุ่มไม่เข้มแข็ง

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ ไม่ทั่วถึง
- สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายไม่ทั่วถึง
- เด็กส่วนใหญ่ขาดสารอาหาร
- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญด้านสุขลักษณะภายในบ้าน
- ประชาชนจัดกิจกรรมกีฬาน้อยไม่ให้ความสำคัญด้านกิจกรรมกีฬาเพื่อสุขภาพ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของตนเอง
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ไม่ได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ประชาชนขาดจิตสำนึกที่จะรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาบุกรุกที่สาธารณะ
- ไม่มีที่ทิ้งขยะและการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะ
- ขาดประสิทธิภาพการรวบรวมและการกำจัดขยะ
- ไม่มีการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกต้องและเหมาะสมทำให้เกิดปัญหามลพิษ
- ไม่มีที่ดินสำหรับรวบรวมและกำจัดขยะ

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ไม่มีการพัฒนารายได้เชิงพาณิชย์

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การเตรียมความพร้อมให้กับเด็กก่อนวัยเรียนไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- เด็กนักเรียนที่ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย
- ประชาชนขาดการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้าน ถนนลาดยางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน และถนนสู่พื้นที่การเกษตร
- ขยายโทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านให้เพียงพอกับความต้องการ
- ขยายระบบไฟฟ้าแรงต่ำให้ทั่วถึงทุกหลังคาเรือน
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องให้แสงสว่างตามที่สาธารณะให้เพียงพอทุกจุด ทุกหมู่บ้าน
- ขุดลอกคลอง ขุดสระน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ให้เพียงพอ
- ขยายระบบประปาให้ทั่วถึงทั่วถึงทุกหลังคาเรือน
- สร้างสะพาน ท่อระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ฝึกอบรมส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร
- สนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อจะได้มีอำนาจต่อราคา
- ขอเจ้าหน้าที่เข้าดูแลและให้คำปรึกษาแก่กลุ่มอาชีพและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ให้มีสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ตั้งศูนย์แหล่งข้อมูล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ให้มีการขุดคลองส่งน้ำ
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ
- ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขตลอดทั้งการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง
- หาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและการอนามัย
- ขยายพื้นที่บริการสาธารณสุขและสุขภาพให้ทั่วถึงและเพิ่มบุคลากรด้านสาธารณสุข
- ขอให้สนับสนุนการกำจัดขยะ และโรคพิษสุนัขบ้าอย่างจริงจัง
- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียในที่ชุมชนหนาแน่น
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดหาที่ดินสำหรับทิ้งขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ทหารายได้เชิงพาณิชย์

๘. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้หนังสือ สนับสนุนการศึกษา และทุนการศึกษา
- ให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มเติม
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่ ้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความ ต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการ ตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมการพัฒนา เด็ก สตรี คนชรา เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้
ด้วยโอกาส

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อาศัย

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การผังเมือง

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ ภารกิจตามโครงสร้างส่วนราชการ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเลือกตั้ง ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนข้อมูลประวัติข้าราชการและพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานพัฒนาศักยภาพ,ฝึกอบรมข้าราชการและพนักงานจ้าง ๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ ๑.๔ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดีความ - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติตำบล ระเบียบ และข้อบังคับ ๑.๕ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา - งานการประชุมสภา - งานธุรการและประสานงาน	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเลือกตั้ง ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนข้อมูลประวัติข้าราชการและพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานพัฒนาศักยภาพ,ฝึกอบรมข้าราชการและพนักงานจ้าง ๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ ๑.๔ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดีความ - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติตำบล ระเบียบ และข้อบังคับ ๑.๕ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา - งานการประชุมสภา - งานธุรการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน - งานป้องกันสาธารณภัย - งานบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูหลังเกิดสาธารณภัย <p>๑.๘ ฝ่ายอนามัย สาธารณสุขและส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหาร - งานสุขาภิบาลสถานที่ประกอบการและที่อยู่อาศัย - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกาย <p>๑.๙ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูลด้านสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๑๐ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและการมีงานทำ - งานพัฒนาสตรีและศักยภาพกลุ่มสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ตำบล <p>๑.๑๑ ฝ่ายส่งเสริมด้านการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร 	<p>๑.๗ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน - งานป้องกันสาธารณภัย - งานบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูหลังเกิดสาธารณภัย <p>๑.๘ ฝ่ายอนามัย สาธารณสุขและส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหาร - งานสุขาภิบาลสถานที่ประกอบการและที่อยู่อาศัย - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกาย <p>๑.๙ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูลด้านสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๑๐ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและการมีงานทำ - งานพัฒนาสตรีและศักยภาพกลุ่มสตรี - งานรณรงค์การรักษาความสะอาดในชุมชนที่อยู่อาศัย <p>๑.๑๑ ฝ่ายส่งเสริมด้านการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร 	
<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมรับเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมรับเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาการจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์ - งานสำรวจและจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ - งานเก็บรักษาและซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาการจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์ - งานสำรวจและจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ - งานเก็บรักษาและซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานการก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานก่อสร้างแหล่งน้ำ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประปา - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประเมินราคา - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานประสานระบบไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานโทรศัพท์สาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมผังเมือง <p>๓.๕ ฝ่ายรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสีย - งานรณรงค์การรักษาความสะอาดในชุมชน 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานการก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานก่อสร้างแหล่งน้ำ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประปา - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประเมินราคา - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานประสานระบบไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานโทรศัพท์สาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมผังเมือง <p>๓.๕ ฝ่ายรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสีย - งานรณรงค์การรักษาความสะอาดในชุมชน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ที่อยู่อาศัย</p> <p>๓.๖ ฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการและควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานฟื้นฟูและปรับปรุงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	<p>ที่อยู่อาศัย</p> <p>๓.๖ ฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการและควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานฟื้นฟูและปรับปรุงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	
<p>๔ ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมกิจการสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลสถานศึกษาและนักเรียน นักศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานด้านส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน - งานติดตามและประเมินผลคุณภาพการศึกษา <p>๔.๒ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผลคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๓ ฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสภาวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมศาสนา - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>๔.๔ ฝ่ายสวัสดิการ พัฒนาสังคมและการกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด <p>๔.๕ ฝ่ายส่งเสริมด้านการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานถ่ายทอดเทคโนโลยีการปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ 	<p>๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมกิจการสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลสถานศึกษาและนักเรียน นักศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานด้านส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน - งานติดตามและประเมินผลคุณภาพการศึกษา <p>๔.๒ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผลคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๓ ฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสภาวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมศาสนา - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>๔.๔ ฝ่ายสวัสดิการ พัฒนาสังคมและการกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด <p>๔.๕ ฝ่ายส่งเสริมด้านการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานถ่ายทอดเทคโนโลยีการปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑.งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๒.งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชีเอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑.งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๒.งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชีเอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ๔. งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน	๓.งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ๔. งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้วิเคราะห์ตำแหน่งของภารกิจ ตามโครงสร้างของส่วนราชการ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่าง
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>									
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานบุคคล</u>									
๙	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายนโยบายและแผน</u>									
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<u>ฝ่ายกฎหมายและคดี</u>									
๑๓	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายประชาสัมพันธ์</u>									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายกิจการสภา</u>									
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
๑๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ระดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายอนามัย สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
	-								
	<u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u>								
๒๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมด้านการเกษตร</u>								
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๓	คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๓	-	-	+๑	

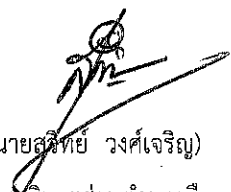
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงิน								
๒	จพง.การเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการบัญชี								
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>ฝ่ายก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ชง.) <u>ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่าง
๔	วิศวกรโยธา (ปก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ <u>ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นายช่างไฟฟ้า (ชง.) <u>ฝ่ายผังเมือง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา <u>ฝ่ายรักษาความสะอาด</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) <u>ฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) <u>ฝ่ายส่งเสริมกิจการสถานศึกษา</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่าง
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๖	๖	๖	๖	-	-	-	*ว่าง ๑
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๖	ผู้ดูแลเด็ก <u>ฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรม</u>	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๗	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก.) <u>ฝ่ายสวัสดิการ พัฒนาสังคมและการกีฬา</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานกีฬา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน) <u>ฝ่ายส่งเสริมด้านการปศุสัตว์</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(ลงชื่อ)



(นายสุทธิชัย วงศ์เจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลมีเองหลวง ได้วิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ตามโครงสร้างภารกิจของส่วนราชการ โดยมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายต้นบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท) (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๖๓๐,๖๘๐	๖๓๐,๑๒๐	๖๓๐,๕๖๐		
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๕๕๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๖๕,๖๐๐	๕๕๑,๒๕๐	๕๕๘,๘๐๐	*ว่าง	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๓	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๘๐๐	๔๓๘,๒๕๐	๔๕๑,๕๖๐		
๔	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๖๘,๒๕๐	๓๗๖,๒๕๐		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๙๖๐	๒๒๓,๖๕๐	๒๒๘,๓๒๐		
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๓,๗๖๐	๒๒๘,๓๒๐		
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๓๒๐	๒๓,๓๒๐	๒๓,๓๒๐	๒๒๒,๕๒๐	๒๒๐,๒๕๐	๒๒๖,๓๒๐		
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๘๓๐	๒๒๗,๕๖๐	๒๓๓,๕๖๐		
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๒๖,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๓๗,๐๐๐	๓๓๖,๒๕๐	๓๔๒,๒๕๐		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๐,๒๕๐	๑๗๕,๒๕๐		
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๔๓,๖๕๐	๑๔๒,๖๕๐	๑๔๘,๖๕๐	*ว่าง	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๒๕๐,๓๒๐	๒๔๙,๕๖๐	๒๕๖,๒๕๐		
พนักงานช่างตามภารกิจ																			
๑๓	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๘๔,๖๕๐		
๑๔	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๒๐	๖,๙๒๐	๑๖๗,๒๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๗๒,๐๐๐		
๑๕	ผ.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑	๑	๑๕๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๕๖,๑๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๖๐,๖๐๐		
๑๖	ผ. นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท) (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑																		
	ผ.ช.นักวิจัยสายงานวิจัยและแผน	-		๑๘๐,๐๐๐																	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๗	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๘	ยาม	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๒	คนงานเกษตร	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองคลัง (๑๔)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต.น	๑	๔๘๔,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๑๐,๘๔๐	๕๑๓,๑๖๐	๕๑๓,๑๖๐	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ป.ก.	๑	๒๑๘,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๓๖,๘๘๐	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ป.ก.	๑	๑๙๐,๐๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๐๑,๗๖๐	๒๐๑,๗๖๐	๒๐๑,๗๖๐	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๘๓,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (เจ้าพนักงานพัสดุ)	ป.ง.	๑	๑๘๓,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๘๓,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ)	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๘๓,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๐,๖๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๐	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๔๐,๖๘๐	๑๔๐,๖๘๐	๑๔๐,๖๘๐	
๓๑	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๔๐,๗๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๘๐	๑๓๕,๐๘๐	๑๓๕,๐๘๐	
	กองช่าง (๑๕)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้งานช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท) (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๔๗	คณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานกีฬา)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖		
๔๘	คณงานทั่วไป(ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ควบคุมเฉพาะกิจ	
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๒๓๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๓๘,๕๖๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖		
(๔)	รวม		๖๔	๓๐,๐๔๑,๘๕๐	๖๒	๖๓	๖๔	-	-	-	-	-	๓๓๖,๕๔๐	๕๑๐,๔๒๐	๕๑๗,๓๕๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ต่ออื่น ๒๐%																			
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

(ลงชื่อ)

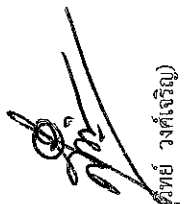
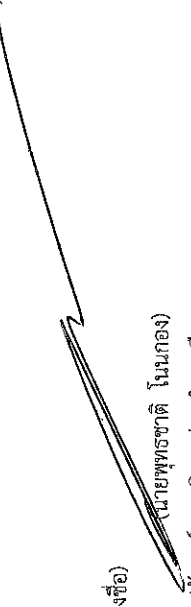
นายพุทธิชาติ โนนทอง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง

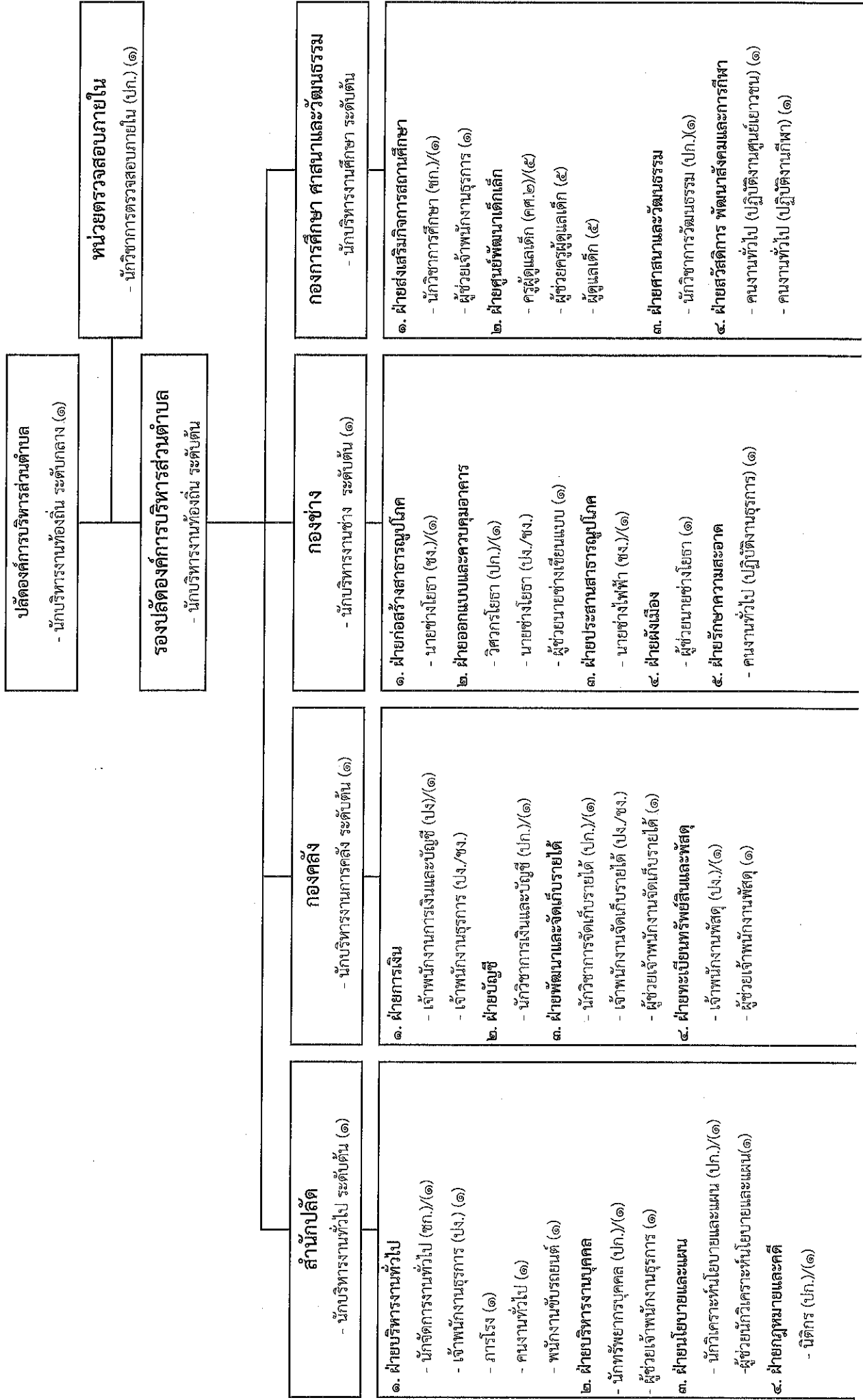
(ลงชื่อ)

นายสุวิทย์ วงศ์เจริญ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
โครงสร้างการราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง



<p>๕. ฝ่ายประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) <p>๖. ฝ่ายกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) <p>๗. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)/(๑) - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)/(๑) - ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)/(๑) - ยาม (๑) <p>๘. ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๙. ฝ่ายส่งเสริมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน (ปก.)/(๑) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑) <p>๑๐. ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๑๑. ฝ่ายส่งเสริมด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานเกษตร (๑) 		<p>๖. ฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)/(๑) 	<p>๕. ฝ่ายส่งเสริมด้านการประมง</p>
---	--	--	------------------------------------

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	จำนวนพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส
จำนวน	๑	๑	-	๓	-	-	๒	-	-	๓	๔	-

ประเภท	ครูผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	คศ.๒	คศ.๑	พช.เขตด.	อบต.	คตด.	อบต.	
จำนวน	๕	-	๕	๙	๕	๙	๕๕

๑๐.๑ โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ๑. งานบริหารทั่วไป
- ๒. งานธุรการ
- ๓. งานการเลือกตั้ง
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)/(๑)
- คนงานทั่วไป (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ภารโรง (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)(๑)

๒. ฝ่ายบริหารงานบุคคล

- ๑. งานการเจ้าหน้าที่
- ๒. งานทะเบียนข้อมูลประวัติข้าราชการและพนักงานจ้าง
- ๓. งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง
- ๔. งานพัฒนาศักยภาพ,ฝึกอบรมข้าราชการและพนักงานจ้าง
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)/(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

๓. ฝ่ายนโยบายและแผน

- ๑. งานงบประมาณ
- ๒. งานนโยบายและแผน
- ๓. งานวิชาการ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)/(๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๔. ฝ่ายกฎหมายและคดี

- ๑. งานกฎหมายและคดีความ
- ๒. งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์
- ๓. งานข้อบัญญัติตำบล ระเบียบและข้อบังคับ
- นิติกร (ปก.)/(๑)

๕. ฝ่ายประชาสัมพันธ์

- ๑. งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- ๒. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

๖. ฝ่ายกิจการสภา

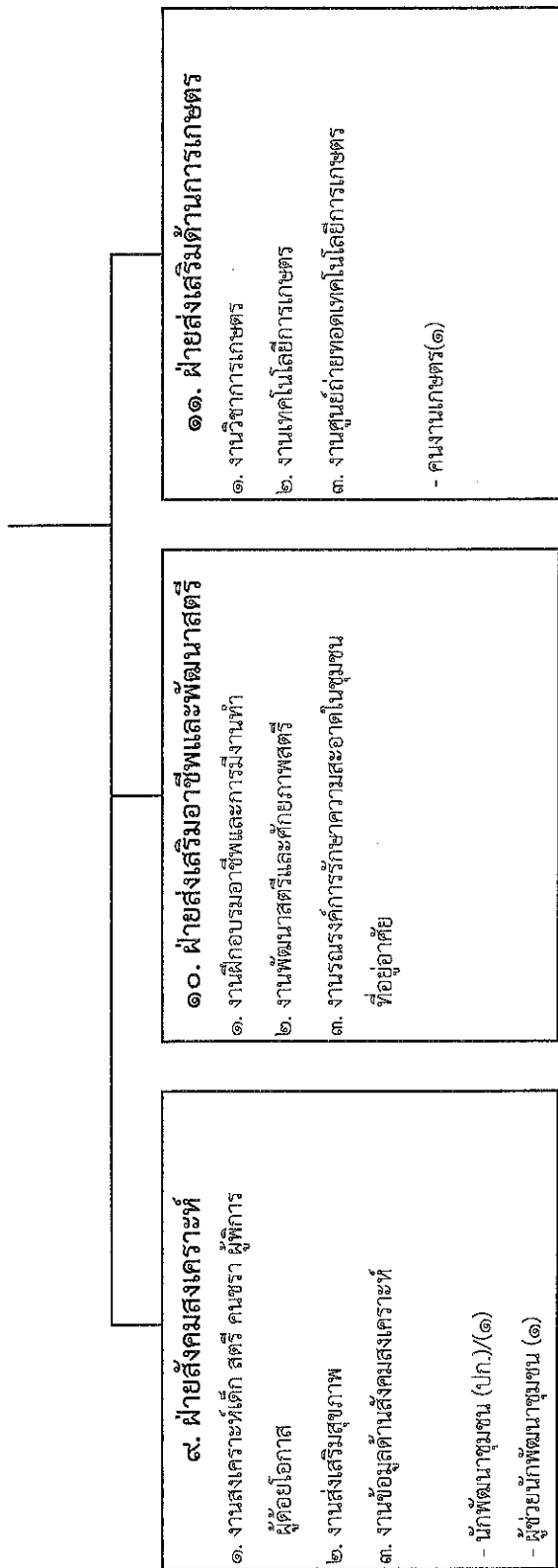
- ๑. งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา
- ๒. งานการประชุมสภา
- ๓. งานธุรการและประมณงาน
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

๗. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๑. งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน
- ๒. งานป้องกันสาธารณภัย
- ๓. งานบรรเทาสาธารณภัย
- ๔. งานฟื้นฟูหลังเกิดสาธารณภัย
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)/(๑)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)/(๑)
- ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- ยาม (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (๑)

๘. ฝ่ายอนามัย สาธารณสุข

- และส่งเสริมสุขภาพ
- ๑. งานอนามัยชุมชน
- ๒. งานสุขาภิบาลทั่วไป
- ๓. งานสุขาภิบาลอาหาร
- ๔. งานสุขาภิบาลสถานที่ประกอบการและที่อยู่อาศัย
- ๕. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน				อาวุโส
จำนวน	๑	-	-	๕	๑	-	-	-	๑	๑	๕	๖	๑๙

๑๐.๒ โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

๑. ฝ่ายการเงิน

๑. งานการเงิน
๒. งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน
๓. งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
๔. งานเก็บรักษาเงิน

- จพง.การเงินและบัญชี (ปง./ชง.)
- เจ้าหน้าที่รักษาเงิน (ปง./ชง.)

๒. ฝ่ายบัญชี

๑. งานการบัญชี
๒. งานทะเบียนการควบคุมรับเงินเบิกจ่ายเงิน
๓. งานงบประมาณและงบอุดหนุน
๔. งานแสดงฐานะทางการเงิน

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)/(๑)

๓. ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
๒. งานพัฒนาการจัดเก็บรายได้
๓. งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
๔. งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
๕. งานแผนที่ภาษี

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)/(๑)
- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (๑)

๔. ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑. งานทะเบียนทรัพย์สิน
๒. งานพัสดุ
๓. งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์
๔. งานสำรวจและจัดท้าววัสดุครุภัณฑ์
๕. งานเก็บรักษาและซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์
๖. งานจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)/(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	๒	๗

๑๐.๔ โครงสร้างกองการศึกษาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม
- นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น

๑. ฝ่ายส่งเสริมกิจการสถานศึกษา
 ๑. งานข้อมูลสถานศึกษา นักเรียน/นักศึกษา
 ๒. งานประสานงานกิจกรรม
 ๓. งานส่งเสริมการศึกษา
 ๔. งานด้านส่งเสริมกิจกรรมการเรียน/การสอน
 ๕. งานติดตามและประเมินผลคุณภาพการศึกษา
 - นักวิชาการศึกษา (ขก.) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑)

๒. ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 ๑. งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
 ๒. งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
 ๓. งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 ๔. งานติดตามและประเมินผลคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - ครูผู้ดูแลเด็ก (๕)
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๕)
 - ผู้ดูแลเด็ก (๕)

๓. ฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรม
 ๑. งานสภาวัดธรรม
 ๒. งานศูนย์วัฒนธรรม
 ๓. งานส่งเสริมศาสนา
 ๔. งานส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก.) (๑)

๔. ฝ่ายสวัสดิการพัฒนาลังคม และการศึกษา
 ๑. งานศูนย์เยาวชน
 ๒. งานการศึกษา
 ๓. งานฝึกอบรมพัฒนาการ
 ๔. งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
 - คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน) (๑)
 - คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานกีฬา) (๑)

๕. ฝ่ายส่งเสริมด้านการปศุสัตว์
 ๑. งานวิชาการปศุสัตว์
 ๒. งานถ่ายทอดเทคโนโลยีการปศุสัตว์
 ๓. งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ					ชำนาญงาน
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๖	๗	๕	๒๐

๑๐.๕ โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

<p>๑. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑.งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๒.งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชีเอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท</p> <p>๓.งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔. งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการทำงานตามแผนงาน</p> <p>- ศึกษากิจการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)</p>
--

ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญกร	เชี่ยวชาญ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน (บาท)			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑	นายพุฒชาติ โนนทอง	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๖๒,๐๐๐	-	-
๒	ว่าง		๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๐๒,๗๒๐	-	-
พนักงานส่วนตำบล											
๓	นายเมธา บัวระคุ	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๓๖๙,๕๘๐	-	-
๔	น.ส.ศศิฑาภัย์ ขำฉายดี	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-
๕	น.ส.สุภัคพรหม โสมาพร	ป.ตรี รัฐศาสตร	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๘,๕๐๐	-	-
๖	นางสุพิชา ระเบียบศรี	ป.โท นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๘,๕๐๐	-	-
๗	น.ส.กัญญา ไชยพันธ์	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-
๘	นายดาวฤกษ์ ราชรักษา	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๓๓,๖๐๐	-	-
๙	นายชนวัฒน์ อิงดี	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรสาขาวิศวกรรมอุตสาหการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-
๑๐	นางเยาวภาลัย แฉ่งสูงเนิน	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๖,๗๒๐	-	-
๑๑	ว่าง		๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐	-	*ว่าง
๑๒	สิบเอกสุนทร ผาสุข	ปวส. ช่างยนต์	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	๑๕,๕๘๐

บัญชีแสดงการจัดคณลงผู้ดำเนินงานและกิจการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ส่วนปฏิบัติการบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน (บาท)		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๓	นายรุ่งทอง บัวพร	ป.ตรี จบ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๕๒๐	-	-	
๑๔	น.ส.ศิริรัตน์ จันทน์หอม	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๓๒๐	-	๘,๒๒๐	
๑๕	นายสิทธิพงษ์ ภาณา	ปวส. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๐,๕๒๐	-	๑๘,๙๐๐	
๑๖	นางสาวปฐยาวัต คำเครื่อง	ปริญญาตรี การบัญชี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๑๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๘	นายยอด ศรีบาง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๑๙	นายสุดดา นาคะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๐	นายสีไทย แสนทวีสุข	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๑	นายจุน ดวงตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๒	นายทวีป อินทร์แก้ว	ปวช. ช่างอุตสาหกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๓	นางสาวสุดาวรัตน์ วงษ์เจริญ	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	คนงานเกษตร	-	-	คนงานเกษตร	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ของคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน (บาท)			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	พนักงานส่วนตำบล นางละออง ผาพันธ์	ป.โท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	
๒๕	น.ส.จตุรฤทัย ก่องแก้ว	ป.ตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การบัญชี)	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๒๖	น.ส.ศุภดา ศรีอินต์ ว่าง	ป.ตรี (บธ.บ. การตลาด) ปวช./ปวท./ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	
๒๗	ว่าง		๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ปง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๒๘	ว่าง		๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	*ว่าง
๒๙	น.ส.กริณดา บุญนทร ว่าง	ปวส.การตลาด ปวช./ปวท./ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๘๘,๖๔๐	-	-	
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชนนาถ หนูรัตน์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การจัดการ อุตสาหกรรมและโลจิสติกส์)	๕๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๕๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	*ว่าง
๓๑	นายชนนาถ หนูรัตน์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การจัดการ อุตสาหกรรมและโลจิสติกส์)	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๐,๗๖๐	-	๑๘,๖๖๐	
๓๒	น.ส.อังคณา หงษ์กลาง	ปวส. บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๗,๖๔๐	-	๒๑,๙๘๐	

บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจที่ตำแหน่งในส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	พนักงานส่วนตำบล ยอดใส	ป.ตรี ยุทธศาสตร์กรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	-	
๓๔	นายสมพร เจตนา	ปวท.ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (เทคนิคโยธีก่อสร้าง)	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๗,๗๒๐	-	-	
๓๕	ว่าง	ปวช./ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๗๗,๗๐๐	-	-	*ว่าง
๓๖	นายแสงชัย บัวส่อง	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตร์	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๓๘๘,๔๐๐	-	-	
๓๗	นายศศิกร แก้วจันทร์	ป.ตรี (เทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๓๘,๖๔๐	-	-	
๓๘	นางศศิเทพ ทองพิละ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐	-	-	
๓๙	นายธีเื้อ็บ แสงสุดดา	ปวส.ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๔,๖๔๐	-	๔,๗๔๐	
๔๐	นายอลงกรณ์ บุญปลุก	ปวส.(เทคนิคสถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๑,๔๒๐	
๔๑	พนักงานเสิร์ฟทั่วไป	ไม่จำกัดคุณวุฒิ	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	*ว่าง

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองกวดรักษา กองช่างและวิศวกรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน (บาท)			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๒	พนักงานส่วนตำบล ว่าง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่าง
๔๓	นายพนพร พงษ์พงษ์	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (การศึกษา)	ป.ก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	ป.ก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	
๔๔	น.ส.สุกัญญา พันธุ์ศักดิ์มนตรี (การประชาสัมพันธ์)	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การประชาสัมพันธ์)	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ป.ก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๔๕		ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก		๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๕	ครู		๓๒๓,๕๐๐	-	-	*จน *อุดหนุน เฉพาะกิจ
๔๖	น.ส.สุวิมลย์ สังกว	ป.โท ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๑๖,๒๐๐	๕๒,๐๐๐	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๔๗	น.ส.พัชรพร วงษ์เจริญ	ป.โท ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๗	ครู	ค.ศ.๒	๓๓๖,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๔๘	นางสุภาภรณ์ สมทอง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๘	ครู	ค.ศ.๒	๒๙๒,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๔๙	น.ส.ดารารัตน์ กำลิ้น	ป.โท ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๒๙๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๕๐	นางสุดา ยงกุล	ป.โท ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๐	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๗,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

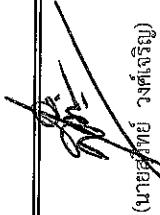
กองบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน (บาท)			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพียอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๕๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สมหญิง บุญโย	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๗,๖๔๐	-	๒๑,๗๕๐		
๕๒	นางสาวจุฑาทิพย์ จังอินทร์	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีความมั่นคงภัยและอาชีวอนามัย	-	พนักงานทั่วไป(ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน)	-	-	พนักงานทั่วไป(ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน)	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	ว่าง	
๕๓	นายสกล ปัญจวิวัฒน์ ศพด.วัดเมืองหลวง (พิเศษ)	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐		
๕๔	นางสมณิณี พลະសនី ศพด.วัดเมืองน้อย	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาการเพื่อการพัฒนาคู่ท้องถิ่น	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	อุทธรณ์เฉพาะกิจ	
๕๕	นางสายสุรีย์ ชูกำแพง ศพด.วัดเมืองน้อย	ป.ตรี ค.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๖๘,๔๔๐	-	-	อุทธรณ์เฉพาะกิจ	

บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๖	ศพด.วิมลของสมณมณี นางสาวรัตติญา ดวงนิล ปทุมวัย)	ป.ตรี.ค.บ.(การศึกษา ปทุมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๕๗	นางโพธิกา เบ้าจันทัก	ป.ตรี ค.บ.(การ ประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๖,๐๘๐	-	-	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๕๘	นางสาวพัชรีพร ศิริยนต์	ป.ตรี.ศค.บ. (ประวัติศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๕๙	ศพด.บ้านเมืองหลวง นางสุกัญญา ไชยรัตน์	ป.ตรี ศค.บ.(การศึกษา ปทุมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๖,๒๐๐	-	-	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๖๐	นางสุรพา วงษ์เจริญ	ป.ตรี ศค.บ.(การศึกษา ปทุมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๙,๕๕๐	-	-	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๖๑	น.ส.ระวีวรรณ จันทร์หอม	ป.ตรี ค.บ. (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๖๒	น.ส.รัตนา ดวงนิล	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๖๓	ศพด.บ้านอ้อ นางสุชานันท์ กระจ่าย	ป.ตรี ศค.บ.(การศึกษา ปทุมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๖,๐๘๐	-	-	-	*อุดหนุน เฉพาะกิจ
๖๔	หน่วยตรวจสอบภายใน นายวีระพล ทองแดง	ป.ตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การบัญชี)	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน/ชก	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน/ชก	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	*ว่าง
รวม									๑๓,๘๕๕,๒๐๐	๕,๑๑,๐๐๐	๒๓๘,๙๘๐	

(ลงชื่อ)



(นายสุเทพย์ วงศ์เจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายที่กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนานโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง นั้น

เพื่อนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ไปใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้มีกำลังคนเพียงพอกับการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน และเวลาการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุวิทย์ วงศ์เจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง