



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น

เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายตีบ บุญยีน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหนังสือศาลากลางจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๘๒๘๐ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๘ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๑.๙ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) แจกตามหนังสือศาลากลางจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๒๙๓ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

๑.๑๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

๑.๑๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๑.๑๓ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) และหนังสือศาลากลางจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๗๗๘๔ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับ

การจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๑.๑๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๘) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๑๖ ประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๑๗ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๑.๑๘ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลว. ๘ มีนาคม ๒๕๕๙ (อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล บัญชี ๕)

๑.๑๙ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕๘) พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑.๒๐ พระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๑ บัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๒ บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๓ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

๑.๒๕ บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๑.๒๗ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๘ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๐ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๓๖ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒๓๖ ลงวันที่ ๑๐ ม.ค.๒๕๖๑ เรื่อง หารื้อ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๘ หนังสือศาลากลางจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/๘๘๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๑.๓๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนสามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีความครบถ้วนสามารถ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ/ความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและถนนภายในหมู่บ้านคับแคบ ชำรุดเป็นบางจุด ทำให้การสัญจรยังไม่สะดวก

๑.๒ แหล่งน้ำสะอาดเพื่ออุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ

๑.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๑.๔ ระบบไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน ตามตรอก ซอย ยังไม่ทั่วถึง

๑.๕ สะพานข้ามแม่น้ำยังแคบและชำรุดการเดินทางระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๖ พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าไม้ ยากต่อการพัฒนางานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลาง
- ๒.๒ ราคาต้นทุนทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น
- ๒.๓ ประชาชนความรู้ทางด้านเทคโนโลยีพัฒนาการเกษตร
- ๒.๔ ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและการตลาด
- ๒.๕ ปัญหาการว่างงานและมีอาชีพที่ไม่แน่นอน
- ๒.๖ ปัญหาชาวบ้านไม่มีที่ดินทำกิน และที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์
- ๒.๗ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาการท่องเที่ยว

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของสารเสพติด
- ๓.๒ จำนวนผู้สูงอายุและผู้พิการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และขาดการดูแลจากบุตรหลานเพิ่มขึ้น
- ๓.๓ อัตราเฉลี่ยของประชากรมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น
- ๓.๔ ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มเยาวชน และประชาชนมีจำนวนเพิ่มขึ้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่ต้องทำ
- ๔.๓ งบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริการสาธารณะให้กับประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า และบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อการเกษตร
- ๕.๒ ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- ๕.๓ ปัญหาขยะครัวเรือนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- ๕.๔ การทิ้งน้ำเสียจากครัวเรือนมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น
- ๕.๕ ปัญหาหมอกควันไฟป่า และฝุ่นละออง pm ๒.๕ เกินค่ามาตรฐาน

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ บุคลากรปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ
- ๖.๒ ประชาชนมีพฤติกรรมกรบริโภคไม่เหมาะสมทำให้เกิดโรคความดันเบาหวานมีจำนวน

เพิ่มขึ้นทุกปี

- ๖.๓ ประชาชนมีพฤติกรรมกรกินอาหารสุกๆ ดิบๆ ทำให้เกิดโรคท้องร่วง และโรคหนองพยาธิ
- ๖.๔ ขาดการส่งเสริมความรู้แก่เด็กให้มีสุขภาพอนามัยที่ถูกต้องมารดาในการเลี้ยงดู
- ๖.๕ ประชาชนขาดความร่วมมือในการป้องกันโรคไข้เลือดออก

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ อัตราครุมีไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
- ๗.๒ ขาดเทคโนโลยีในการพัฒนาด้านการศึกษา
- ๗.๓ ปัญหาการสืบทอดองค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ มีความต้องการถนน คสล. ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก เพื่อการคมนาคมขนส่งให้ดีขึ้น
- ๑.๒ มีความต้องการถนนเพื่อเข้าพื้นที่ทำการเกษตร

- ๑.๓ มีความต้องการระบบประปาขนาดใหญ่เพื่อผลิตน้ำสะอาด
- ๑.๔ มีความต้องการอ่างเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรได้ตลอดทั้งปี
- ๑.๕ มีความต้องการฝาย ลำเหมืองส่งน้ำ คสล. เพื่อการเกษตร
- ๑.๖ มีความต้องการแสงสว่างไฟฟ้าสาธารณะ(ไฟกิ่ง) ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ การประกันราคาสินค้าให้เกษตรกรมีรายได้สูงขึ้น
 - ๒.๒ ควบคุมราคาสินค้าที่เป็นต้นทุนทางการเกษตร
 - ๒.๓ ส่งเสริมความรู้และพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตร
 - ๒.๔ ส่งเสริมความรู้พัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์และการตลาด
 - ๒.๕ ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนให้มีรายได้ที่มั่นคง
 - ๒.๕ จัดหาที่ดินทำกิน และออกเอกสารสิทธิ์
 - ๒.๖ ส่งเสริมความรู้การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วิถีชีวิตชุมชน
๓. ความต้องการด้านสังคม
 - ๓.๑ ใช้มาตรการทางกฎหมายและมาตรการของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามสารเสพติด
 - ๓.๒ เพิ่มเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุ และผู้พิการเพิ่มมากขึ้น
 - ๓.๓ ใช้มาตรการทางกฎหมายและมาตรการของชุมชนในการป้องกันการทะเลาะวิวาท
๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร
 - ๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรประชาชน
 - ๔.๒ เพิ่มกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีครบทุกภารกิจงาน
 - ๔.๓ เพิ่มงบประมาณในการจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
 - ๔.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีให้กับ อบท.
๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักและหวงแหนทรัพยากรป่าไม้
 - ๕.๒ สร้างความรู้ให้ประชาชนลดสารเคมีในการทำเกษตร
 - ๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนคัดแยกขยะตามหลัก ๓ Rs
 - ๕.๔ สร้างความรู้ให้กับประชาชนบริหารจัดการน้ำเสียในครัวเรือน
 - ๕.๕ ส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการป้องกันหมอกควันไฟป่า และฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM ๒.๕
๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข
 - ๖.๑ เพิ่มกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางสาธารณสุข
 - ๖.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการป้องกันโรคความดัน เบาหวาน
 - ๖.๓ ส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนไม่ให้กินอาหารดิบ ให้ปรุงสุกก่อน
 - ๖.๔ ส่งเสริมความรู้แก่เด็กให้มีสุขภาพอนามัยที่ถูกต้องมารดาในการเลี้ยงดู
 - ๖.๕ ส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการป้องกันโรคไขเลือดออก
๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๗.๑ เพิ่มกรอบอัตรากำลังจำนวนครูให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
 - ๗.๒ พัฒนาอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีความทันสมัยมากขึ้น
 - ๗.๓ พัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น
 - ๗.๔ เพิ่มงบประมาณในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
 - ๗.๕ ส่งเสริมองค์ความรู้ในการพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานขององค์กร

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำให้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=w)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๓. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบายการเงินการคลัง บริหารจัดการงบประมาณ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้านตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม,การรักษาความสงบเรียบร้อยภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายมีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายยังไม่มี ความเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ที่	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	รวม
๑	อบต.เมืองมาย	๔	๒๘,๓๐๐,๐๐๐	๑๔	๑	-	๑๔	๓	๓๒
๒	อบต.แจ้ห่ม	๕	๓๓,๘๐๐,๐๐๐	๑๗	๒	๑	๑๒	๑	๓๓
๓	อบต.ปงดอน	๔	๓๖,๑๐๐,๐๐๐	๑๗	๒	-	๑๐	๖	๓๕

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหาเรื่องขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจุบันมีคำสั่งแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายไม่มีกองสาธารณสุข ทำให้งานสาธารณสุขอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายได้กำหนดภารกิจสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาตำบลเมืองมาย เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๒. กองคลัง มีปัญหาเรื่องขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานการจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษี งานประเมินราคาที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง ประกอบกับกองคลังไม่มีเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งงานดังกล่าว มีเพียงพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นผู้ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น กองคลังจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งต่อไปจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง


องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นงานใหม่ หรือตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>(๑) งานด้านบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกฎหมายและคดี - งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ <p>(๒) งานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานประสานโครงการฝึกอบรม <p>(๓) งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสวัสดิการและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี แม่บ้าน 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>(๑) งานด้านบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกฎหมายและคดี - งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ <p>(๒) งานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานประสานโครงการฝึกอบรม <p>(๓) งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสวัสดิการและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(๔) <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน <p>(๕) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมกีฬา - งานเทคโนโลยีการศึกษา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล หมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา 	<p>(๔) <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน <p>(๕) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมกีฬา - งานเทคโนโลยีการศึกษา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล หมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>(๑) <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>(๑) <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(๒) <u>งานด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>(๓) <u>งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<p>(๒) <u>งานด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>(๓) <u>งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>(๑) <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณาการถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ <p>(๒) <u>งานออกแบบ ควบคุมอาคารและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>(๑) <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณาการถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ <p>(๒) <u>งานออกแบบ ควบคุมอาคารและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม 	
<ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง <p>(๓) <u>งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานส่งเสริมการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง <p>(๓) <u>งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานส่งเสริมการเกษตร 	
<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.								
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
สำนักปลัด อบต.								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสจ.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสจ.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑				-ว่างเดิม-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองมาย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองมาย	-๑	๑-	๑-	๑-	-	-	-	กรมจัดสรรตำแหน่งให้
ครู (อันดับ คศ.๒.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาใหม่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาใหม่	-๑	๑-	๑-	๑-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำไรคงคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือนม.ย. (1)		เงินประจำตำแหน่ง	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567		ปี 2568	ปี 2569
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล																		
1	1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปรัศ อบต)	กลางต้น	1	-	548,040	168,000	1	1	1	1	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	45,670
สำนักงานส่วนตำบล																		
2	1	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้า สป.)	อำนวยการต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	13,080	13,200	13,200	477,720	490,920	504,120	35,220
3	2	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	1	355,320	-	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	29,610
4	3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	1	355,320	-	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	29,610
5	4	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	1	229,920	-	1	1	1	-	7,680	7,680	7,680	237,600	245,280	252,960	19,160
6	5	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	1	241,440	-	1	1	1	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	20,120
7	6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	225,480	-	1	1	1	-	7,440	7,560	7,560	232,920	240,480	248,040	18,790
8	7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	297,900	-	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,825
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
9	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	1	1	173,280	-	1	1	1	-	6,960	7,320	7,560	180,240	187,560	195,120	14,440
10	2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	150,000	-	1	1	1	-	6,000	6,240	6,600	156,000	162,240	168,840	12,500
11	3	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	182,760	-	1	1	1	-	7,320	7,680	7,920	190,080	197,760	205,680	15,230
12	4	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	166,680	-	1	1	1	-	6,720	6,960	7,320	173,400	180,360	187,680	13,890
13	5	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	136,800	-	1	1	1	1	5,520	5,760	6,000	142,320	148,080	154,080	11,400
14	6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
15	1	ยาม	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
16	2	นักกการโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
17	3	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
ของคลัง																		
พนักงานส่วนตำบล																		
18	1	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการคลัง)	อำนวยการต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	32,800
19	2	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	-	355,320	-	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	29,610
20	3	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	336,360	-	1	1	1	-	12,960	13,320	13,320	349,320	362,640	375,960	28,030
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
21	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
22	2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	170,760	-	1	1	1	-	6,840	7,200	7,440	177,600	184,800	192,240	14,230
23	3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
24	4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	155,880	-	1	1	1	-	6,240	6,600	6,840	162,120	168,720	175,560	12,990



ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสาขางาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มิอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่ขาดจะตั้งใช้ในชวงระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน.....ตำแหน่ง (1)	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568		ปี 2569	
กองช่าง																				
พนักงานส่วนตำบล																				
25	1	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	ผู้อำนวยการ	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	14,160	15,480	15,480	525,120	540,600	556,080	39,080	
26	2	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	297,900	-	1	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,825	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
27	1	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	173,520	-	1	1	1	-	-	6,960	7,320	7,560	180,480	187,800	195,360	14,460	
28	2	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500	
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
พนักงานส่วนตำบล																				
29	1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	355,320	-	1	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	-	
บุคลากรทางการศึกษาระดับต้นนุญการศึกษา																				
30	1	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมือมมา	-	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
31	2	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาใหม่	-	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
32	3	ครู ค.ศ. 2	ค.ศ. 2	1	1	377,760	42,000	1	1	1	1	-	1,770	1,860	1,950	399,000	421,320	444,720	444,720	ไม่ต้องนำมาคิด
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
33	1	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) (ปตรี)	-	1	1	196,560	-	1	1	1	-	-	7,920	8,280	8,520	204,480	212,760	221,280	221,280	ไม่ต้องนำมาคิด
34	2	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2) (ปตรี)	-	1	1	193,200	-	1	1	1	-	-	7,800	8,040	8,400	201,000	209,040	217,440	217,440	ไม่ต้องนำมาคิด
รวมทั้งสิ้น(5)			34	26	7,069,200	294,000	34	34	34	8	-	238,500	244,860	247,980	7,601,700	7,846,560	8,094,540		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% ของ (5)(6)																				
รวมค่าใช้จ่ายที่บุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น(7)																				
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(8)																				
คิดเป็นร้อยละ 40 ไม่รวมเงินอุดหนุน ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(9)																				

หมายเหตุ

1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน 28,500,000.00 บาท (งบประมาณตั้งต้น)

2. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน 29,925,000.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2567)

3. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน 31,421,250.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2568)

4. ข้าราชการลาออก / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 30 - 34

5. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่งให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทนมาคิดรวมเป็นเงินเดือนในตำแหน่งที่มีเงินเดือนและตำแหน่งว่าง

6. ไม่นำค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สบง.ภ. กท. ก.อบต. ตำแหน่งที่ มท 0809.2/722 ต. 1 มี.ค. 2559 (น.10) และ มท 0809.2/755 ลว. 27 มี.ย. 2557



ไม่รวมเงินอุดหนุน 2567 16,157,900.00

ไม่รวมเงินอุดหนุน 2568 16,965,795.00

ไม่รวมเงินอุดหนุน 2569 17,814,084.75

30.67

30.15

29.63

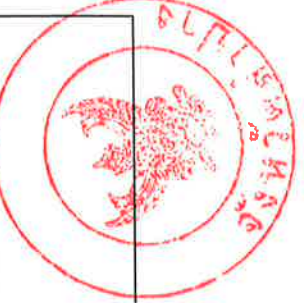
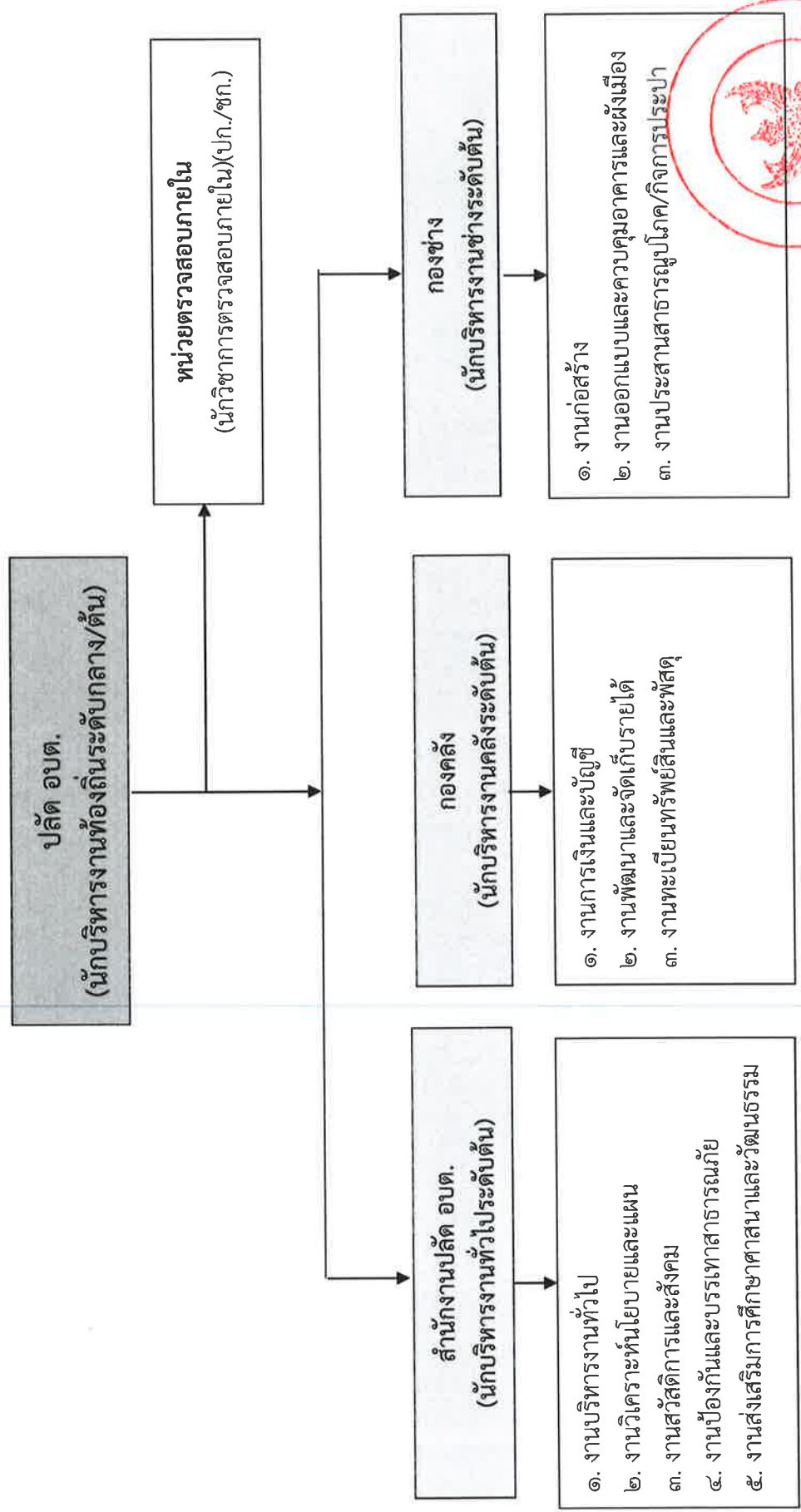
54.10

53.19

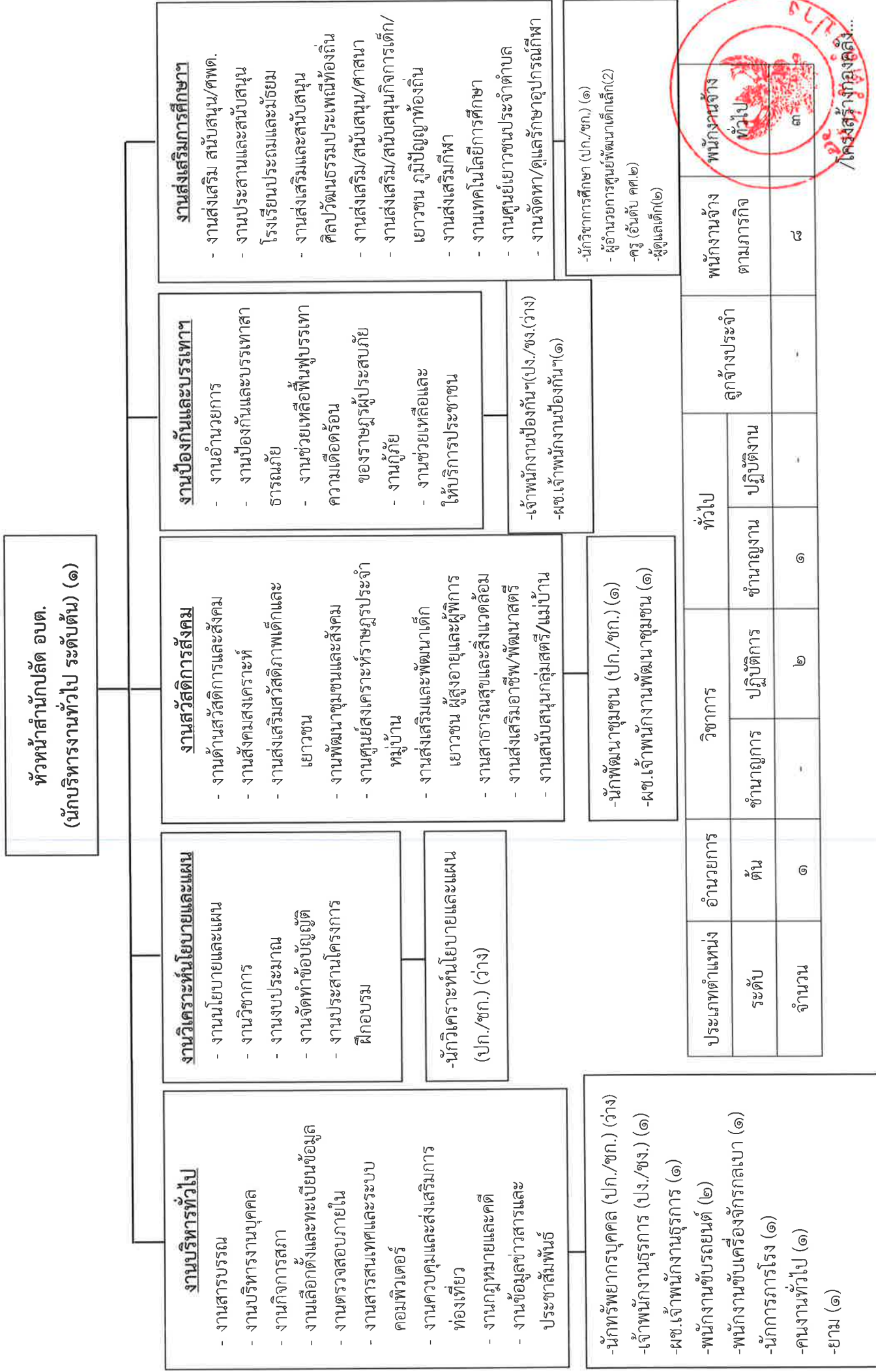
52.25

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

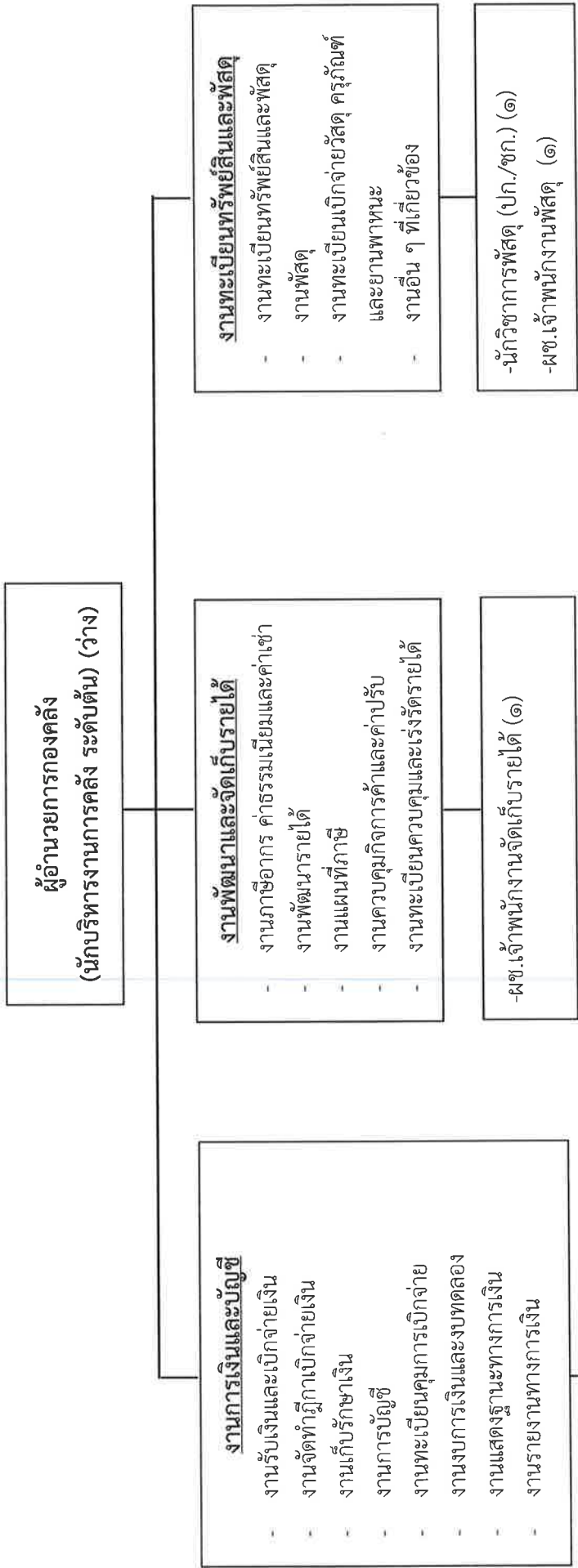
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง)
- ผ.จ.พนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผ.จ.พนักงานธุรการ (๑)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	-	๑	-	-	-	-	๔	-
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๔	-



โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะการถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ
- งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน ราง ระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ

-นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)

งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง

- งานสถาปัตยกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบ
- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง

-นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)

งานประสานสาธารณูปโภค

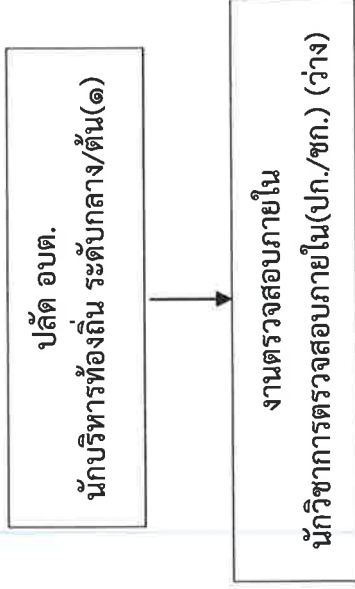
- งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานส่งเสริมการเกษตร

-ผช.นายช่างโยธา (๑)
-ผช.ช่างไฟฟ้า (๑)

ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการ	วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	ต้น	-	-	-	-	-	๒	-
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒	-



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



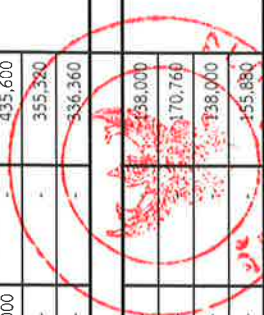
ข้อมูลพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายที่มีอยู่เดิม

ระดับ	บริหาร กลาง	อำนวย ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน		รวม	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง						
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล														
1	ว่าง	-	52-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	52-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	548,040	84,000	84,000	716,040		
สํานักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล														
พนักงานส่วนตำบล														
2	นายบรรเจิด ฐิติ	ปตรี (ค.บ.) / ปโท (ร.ม.)	52-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้า สบ.)	ต้น	52-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้า สบ.)	ต้น	422,640	42,000	-	464,640		
3	ว่าง	ปตรี (บ.บ.บ.) / ปโท (ร.ม.)	52-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ก/ชด	52-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ก/ชด	355,320	-	-	355,320		
4	ว่าง	ปตรี (บ.บ.บ.) / ปโท (ร.ม.)	52-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป/ก/ชด	52-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป/ก/ชด	355,320	-	-	355,320		
5	นายเจริญชัย ปุ๋ยา	ปตรี (ค.บ.)	52-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป/ก/ชก	52-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป/ก/ชก	229,920	-	-	229,920		
6	นายราตรี วงศ์สวัสดิ์	ปตรี (ค.บ.) / ปโท (ร.ป.ม.)	52-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป/ก/ชก	52-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป/ก/ชก	241,440	-	-	241,440		
7	นางสาววราณา อุดหนิยว	ปตรี (บ.บ.บ.)	52-3-01-3803-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ก/ชง	52-3-01-3803-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ก/ชง	225,480	-	-	225,480		
8	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	297,900	-	-	297,900		
9	นางบุญเทียม ใจชื่นบาน	ปตรี (ค.บ.)	52-3-01-6600-061	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ตำบลเมืองมาย)	ศศ. 2	52-3-01-6600-061	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ตำบลเมืองมาย)	ศศ. 2	335,760	42,000	-	377,760		
10	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
11	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)														
12	นายวิชาญ บุญเย็น	ปส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	173,280	-	-	173,280		
13	นางสาวสุรารัตน์ ดวงตั้ง	ปส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	150,000	-	-	150,000		
14	นายสมบุญรัตน์ อําพราง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	182,760	-	-	182,760		
15	นายสุทธมา ทักสูง	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	166,680	-	-	166,680		
16	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	136,800	-	-	136,800		
17	นางอําไพ ใจชื่นบาน	ปตรี (ร.บ.)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	149,280	-	-	149,280		
18	นายเรียนใจ ศรีจิง	ปตรี (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	196,560	-	-	196,560		
19	นายอิสรียา แต้มดี	ปตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	193,200	-	-	193,200		
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)														
20	นายสมศักดิ์ ทักสูง	ม.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000	-	-	108,000		
21	นายรังสรรค์ ดีมาก	ม.3	-	นักการกรโรง	-	-	นักการกรโรง	-	108,000	-	-	108,000		
22	นางพินมา วงศ์ชา	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000		
กองคลัง														
พนักงานส่วนตำบล														
23	ว่าง	-	52-3-04-2102-001	นักวิชาการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	52-3-04-2102-001	นักวิชาการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600		
24	ว่าง	-	52-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป/ก/ชก	52-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป/ก/ชก	355,320	-	-	355,320		
25	น.ส.จุฑามาศ แสงสิง	ปตรี (ศ.บ.บ.)	52-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป/ก/ชก	52-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป/ก/ชก	336,360	-	-	336,360		
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)														
26	นางสาวพรนํ้าทิพย์ ปิงยา	ปตรี (ร.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	138,000	-	-	138,000		
27	นางสาวภรณ์รัตน์ เกิดผล	ปตรี (บ.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	170,760	-	-	170,760		
28	นางสาววิมลรัตน์ ลาภเกิด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000	-	-	138,000		
29	นางสาวพรกมล ลาภเกิด	ปตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	155,880	-	-	155,880		



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		เงินเดือน		รวม	หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			เงินประจำ	
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
30	นายพิทักษ์ ดีมาก	ปตรี (วทบ.)/ปโท (รวม)	52-3-05-2103-001	ต้น	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	52-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	468,960	42,000	-	510,960
31	ว่าง	-	52-3-05-4701-001	ปจ/ชง	นายช่างโยธา	52-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
32	นายอติศักดิ์ มีศรี	ป.ส.	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	173,520	-	-	173,520
33	นายตะวัน จันทร์ทา	ป.ส.	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	149,280	-	-	149,280
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
34	ว่าง	-	52-3-12-3205-001	ปจ/ชก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	52-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ/ชก	355,320	-	-	355,320



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริหาร สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดีย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill SelfAssessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วน-ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

ที่ ๓๒๙ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการให้ประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๒๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี รายละเอียดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯ ข้อ ๑๖

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายตีบ บุญยืน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย



ประมวลจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ลูกจ้าง พนักงานจ้าง
พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวดที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึง พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

ข้อ ๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน พัฒนา

ชุมชนให้น้ำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องไม่ประพฤติตน อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมี ประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและ ประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาต จากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องรักษาและเสริมสร้าง ความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวดที่ ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีหน้าที่ควบคุม กำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและ ติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการ ตามที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี que เห็นว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูก กลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการ จริยธรรมมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๖ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเมืองมาย แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วน

ตำบลเมืองมาย ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จำนวน สองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือก ให้เหลือสองคน ให้หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตาม ประมวลจริยธรรมนี้จะต้องได้สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มี อำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่ง เอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ เกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือ ให้ส่ง เอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมี ผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชา ใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามและผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมายการ ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ ข้อ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ให้ พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่า ฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริง ว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตาม ข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการ ดำเนินการทางวินัยของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏ ข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวดที่ ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือ ความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไป ประกอบการพิจารณาการแต่งตั้งการเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้องค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองมาย ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรม ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองมาย ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัดภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้วให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้พร้อมดำเนินการปรับปรุง แก้ไขประมวล จริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการ ส่วท้องถิ่น ซึ่งเห็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการ แผ่นดินทราบต่อไป

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายตี๋ บุญยี่	ประธานกรรมการ		
๒	นายพิทักษ์ ด้วงมาก	กรรมการ		
๓	นายบรรเจิด รุ่งดี	กรรมการ/เลขานุการ		
๔	นายเจริญชัย บุญยา	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๕	นายนราทรณ์ วงศ์สวัสดิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	นราณ์	

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

-เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้ว ประธานกรรมการ นายตี๋ บุญยี่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ได้กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ประธาน

- ตามคำสั่ง อบต.เมืองมาย ที่ ๓๒๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบ ดังนี้

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น
ผู้ช่วยเลขานุการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ อบต.เมืองมาย

ประธาน

- การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้นให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขานุการฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลัง ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ ของ พ.ร.บ.ระเบียบงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการ เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขา ก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการตั้งนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา ดังรายละเอียดดังนี้ครับ

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
สำนักงานปลัด					
๑. งานบริหารงานทั่วไป					
- งานสารบรรณ	เรื่อง/ฉบับ	๓๕๐๐	๕๐	๑๗๕๐๐๐	๒.๑๑
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	เรื่อง/ฉบับ	๓๗๘	๕๕	๒๐๗๙๐	๐.๒๕
- งานประชาสัมพันธ์	เรื่อง/ฉบับ	๓๕๐	๔๐	๑๔๐๐๐	๐.๑๗
- งานเลือกตั้ง	เรื่อง/ฉบับ	๑๓๙	๒๐๐	๒๗๘๐๐	๐.๓๔
- งานตรวจสอบภายใน	ครั้ง	๑๗๐	๓๐๐	๕๑๐๐๐	๐.๖๒
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	ครั้ง	๖๕	๒๐๐๐	๑๓๐๐๐๐	๑.๕๗
- งานกิจการสภา	ครั้ง	๖๐	๒๐๐๐	๑๒๐๐๐๐	๑.๔๕

๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน					
- งานนโยบายและแผน	เล่ม	๕	๑๕๐๐๐	๗๕๐๐๐	๐.๙๑
- งานวิชาการ	เล่ม	๓	๑๕๐๐๐	๔๕๐๐๐	๐.๕๔
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	เล่ม	๒	๑๔๗๐๐	๒๙๔๐๐	๐.๓๖
- งานงบประมาณ	ครั้ง	๒๐	๑๔๗๐๐	๒๙๔๐๐๐	๓.๕๕
- ทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	ครั้ง	๑	๙๐๐	๙๐๐	๐.๐๑
- รวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติ	เล่ม	๑๕๐	๘๕๐	๑๒๗๕๐๐	๑.๕๔
- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของ อบต.	เล่ม	๒๐	๙๘๐	๑๙๖๐๐	๐.๒๔
- วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ	เล่ม	๑๑๕	๙๗๐	๑๑๑๕๕๐	๑.๓๕
๓. งานบริหารงานบุคคล					
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ประเมินผลงาน	ครั้ง	๒	๓๕๐๐	๗๐๐๐	๐.๐๘
- เลื่อนระดับ/โอน/ย้ายสายงาน	ครั้ง	๕	๖๓๐๐	๓๑๕๐๐	๐.๓๘
- บันทึกทะเบียนประวัติ	เล่ม	๕๕	๑๐๐๐	๕๕๐๐๐	๐.๖๖
- ขอเครื่องราช	ครั้ง	๑	๔๒๕๐	๔๒๕๐	๐.๐๕
- รับสมัครพนักงานจ้าง/พนักงานจ้างลาออก	คน	๒๔	๘๘๒๐	๒๑๑๖๘๐	๒.๕๖
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
- การปฏิบัติการในการเฝ้าระวังภัยต่างๆ	วัน	๓๙๐	๗๐๐	๒๗๓๐๐๐	๓.๓๐
- การป้องกันและระงับอัคคีภัย	ครั้ง	๕๕	๓๗๐	๒๐๓๕๖	๐.๒๕
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	ครั้ง	๓๐	๒๕๓๐	๗๕๙๐๐	๐.๙๒
- สรุปรายงานป้องกัน	เรื่อง/ฉบับ	๔๓	๑๖๙๐	๗๒๖๗๐	๐.๘๘
- รวบรวมข้อมูล สถิติและเอกสาร	ครั้ง	๗๐	๔๓๐	๓๐๑๐๐	๐.๓๖
- วางแผนเตรียมความพร้อม	ครั้ง	๓๕	๑๓๐๐	๔๕๕๐๐	๐.๕๕
๕. งานกฎหมายและคดี					
- งานกฎหมายและนิติกรรม	เรื่อง/ฉบับ	๙๕๐	๙๐	๘๕๕๐๐	๑.๐๓
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	เรื่อง/ฉบับ	๒๐๐	๒๒๐	๔๔๐๐๐	๐.๕๓
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	เรื่อง/ฉบับ	๑๕	๕๕๐	๘๒๕๐	๐.๑๐
- งานระเบียบการคลัง	เรื่อง/ฉบับ	๒๐๐	๕๐๐	๑๐๐๐๐๐	๑.๒๑
๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					
- งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บบันทึกข้อมูล จปบ. กขช ๒ ค	ครั้ง	๑๓๐	๑๕๕๐	๒๐๑๕๐๐	๒.๔๓
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน	ครั้ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๗๕๐๐	๐.๘๒
- งานส่งเสริม สนับสนุนการสวัสดิการชุมชน	ครั้ง	๒๐	๒๖๐๐	๕๒๐๐๐	๐.๖๓
- งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สหวิชาชีพ	ครั้ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๗๕๐๐	๐.๘๒
- งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน	ครั้ง	๓๐	๖๖๐๐	๑๙๘๐๐๐	๒.๓๙
- งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบ จากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดอุปกรณ์เลี้ยงดู	ครั้ง	๑๒	๔๓๐๐	๕๑๖๐๐	๐.๖๒

- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/ โครงการ ชมรมผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยโรค เอ็ดส์ เด็กที่ได้รับ ผลกระทบจากโรคเอ็ดส์	ครึ่ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์สงเคราะห์ ราษฎรประจำหมู่บ้าน	ครึ่ง	๒๐	๒๕๐๐	๕๐๐๐๐	๐.๖๐
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการ พัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุ พิกการ ผู้ป่วยเอ็ดส์	ครึ่ง	๑๓๐	๑๕๕๐	๒๐๑๕๐๐	๒.๔๓
- งานส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุผู้พิการ	ครึ่ง	๘๐	๘๖๐	๖๘๘๐๐	๐.๘๓
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการฝึก อาชีพและพัฒนาอาชีพสตรี เด็กเยาวชน	ครึ่ง	๑๒	๔๓๐๐	๕๑๖๐๐	๐.๖๒
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดอาชีพ	ครึ่ง	๑๒	๔๓๐๐	๕๑๖๐๐	๐.๖๒
- งานสนับสนุนตลาดจำหน่ายสินค้าชุมชน	ครึ่ง	๘๐	๘๖๐	๖๘๘๐๐	๐.๘๓
- งานส่งเสริมศูนย์เศรษฐกิจชุมชน/กองทุน ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	ครึ่ง	๑๗	๒๒๐๐	๓๗๔๐๐	๐.๔๕
๗. งานบริหารการศึกษา					
- งานบริหารวิชาการ	ครึ่ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๗๕๐๐	๐.๘๒
- งานนิเทศการศึกษา	ครึ่ง	๒๘	๖๓๐๐	๑๗๖๔๐๐	๒.๑๓
- งานสารบรรณ	ครึ่ง	๑๒	๑๐๓๐๐	๑๒๓๖๐๐	๑.๔๙
- งานจัดการศึกษา	ครึ่ง	๑๓	๔๔๐๐	๕๗๒๐๐	๐.๖๙
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล	ครึ่ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๓๕๐๐	๐.๘๒
- งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา	ครึ่ง	๑๖	๒๑๐๐	๓๓๖๐๐	๐.๔๑
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครึ่ง	๓๐	๖๘๐๐	๒๐๔๐๐๐	๒.๔๖
๘. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม					
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย ทางการศึกษา	ครึ่ง	๑๒	๔๓๐๐	๕๑๖๐๐	๐.๖๒
- การกิจการศาสนา	ครึ่ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	ครึ่ง	๒๐	๓๐๐๐	๖๐๐๐๐	๐.๗๒
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	ครึ่ง	๒๘	๖๓๐๐	๑๗๖๔๐๐	๒.๑๓
- งานกีฬาและสันทนาการ	ครึ่ง	๑๒	๒๓๐๐	๒๗๖๐๐	๐.๓๓
- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	ครึ่ง	๒๐	๓๐๐๐	๖๐๐๐๐	๐.๗๒
- งานกีฬา	ครึ่ง	๑๓๓	๑๕๕๐	๒๐๖๑๕๐	๒.๔๙
๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
- งานด้านสาธารณสุข	ครึ่ง	๒๐๐	๓๖๐	๗๒๐๐๐	๐.๘๗
- การจัดทำโครงการแผนงานด้านสาธารณสุข	ครึ่ง	๒๐	๓๖๐	๗๒๐๐	๐.๐๘
- งานสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ครึ่ง	๖๐	๑๐๐	๖๐๐๐	๐.๐๗
- งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ	ครึ่ง	๖๐	๖๐	๓๖๐๐	๐.๐๔
งานสาธารณสุขมูลฐาน	ครึ่ง	๖๐	๔๕	๒๗๐๐	๐.๐๓
- งานประสานโครงการของสำนักงาน หลักประกันสุขภาพ	ครึ่ง	๑๐	๑๒๐	๑๒๐๐	๐.๐๐

กองคลัง					
๑. งานการเงินและบัญชี					
- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน	ฉบับ	๙๘๐	๙๘	๙๖๐๔๐	๑.๑๖
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	ครั้ง	๒๓๐	๒๔๐	๕๗๕๐๐	๐.๖๙
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	ครั้ง	๑๕	๔๕๐	๖๗๕๐	๐.๐๘
- งานการบัญชี	ครั้ง				
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	ครั้ง	๒๓๐	๒๕๐	๑๕๐๐๐	๐.๖๙
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	ครั้ง	๑	๑๕๐๐๐	๗๒๘๐	๐.๑๘
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า	ครั้ง	๕๖๐	๑๓	๒๐๑๕๐๐	๐.๐๙
- งานพัฒนารายได้	ครั้ง	๑๓๐	๑๕๕๐	๒๙๒๕๐	๒.๔๓
- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	ครั้ง	๔๕	๖๕๐	๑๘๘๕๐๐	๐.๓๕
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	ครั้ง	๑๓๐	๑๔๕๐		๒.๒๘
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					
- งานจัดซื้อจัดจ้าง	ครั้ง	๒๑๐	๖๐๐	๑๒๖๐๐๐	๑.๕๒
- งานพัสดุ	ครั้ง	๘๐	๘๕๐	๑๒๖๐๐๐	๐.๘๒
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ครั้ง	๒๑๐	๖๐๐	๔๓๒๐	๑.๕๒
- งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์	ครั้ง	๔๘	๙๐		๐.๐๕
กองช่าง					
๑. งานก่อสร้าง					
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	ครั้ง	๑๓	๔๔๐๐	๕๗๒๐๐	๐.๖๙
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ	ครั้ง	๓๕	๗๐๐๐	๒๔๕๐๐๐	๒.๙๖
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	ครั้ง	๑๕	๒๕๐๐	๓๗๕๐๐	๐.๔๕
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	ครั้ง	๕	๙๐๐	๔๕๐๐	๐.๐๕
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
- งานวิศวกรรม	ครั้ง	๑๙๐	๑๐๐๐	๑๙๐๐๐๐	๒.๒๙
- งานประเมินราคา	ครั้ง	๔๕	๓๑๐๐	๑๓๙๕๐๐	๑.๖๘
- งานควบคุมการก่อสร้าง	ครั้ง	๓	๓๕๐๐	๑๐๕๐๐	๐.๑๓
- งานออกแบบ	ครั้ง	๑๕	๕๐๐	๗๕๐๐	๐.๐๙
- งานสารบรรณ	ครั้ง	๑๕	๖๕๐๐	๙๗๕๐๐	๑.๑๘
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	ครั้ง	๑๕	๖๕๐๐	๙๗๕๐๐	๑.๑๘
- งานผังเมือง	ครั้ง	๑๓	๑๘๗๐๐	๒๔๓๑๐๐	๒.๙๔
- งานสาธารณูปโภค	ครั้ง	๑๓	๑๕๐๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖

ประธาน

- สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาคุณภาพะหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ขอให้แต่ละส่วนราชการเสนอความต้องการปรับเพิ่มปรับลดตำแหน่งเพื่อพิจารณาต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัด -สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒๐ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๙ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑	ตำแหน่งว่างประกาศรับโอนย้าย	-	ปลัด อบต.
๒	นายบรรเจิด ภูดี	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด
๓	ตำแหน่งว่างขอใช้บัญชี กสธ.	-	นักทรัพยากรบุคคลฯ
๔	นายเจริญชัย ปู่ย่า	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษาฯ
๕	นายนราดรน์ วงศ์สวัสดิ์	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชนฯ
๖	ตำแหน่งว่างขอใช้บัญชี กสธ.	-	นักวิเคราะห์นโยบายฯ
๗	นางสาววาสนา อุดเหนียว	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการฯ
๘	นางบุญเทียม ใจชื่นบาน	ปริญญาตรี	ครู
๙	ตำแหน่งว่างประกาศรับโอนย้าย	ปวส.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ
๑๐	นายวิชาญ บุญยีน	ปวส.	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ
๑๑	นางสาวสุปราณี ดวงตั้ง	ปวส.	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ
๑๒	นายสมบุรณ์ อำพาง	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์
๑๓	นายยุทธนา ทำสุข	ม.๓	พนักงานขับรถยนต์
๑๔	ตำแหน่งว่างดำเนินการสรรหา	-	พวง.ขับเคลื่อนจักรกลฯเบา
๑๕	นางเรียมใจ ศรีใจ	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก
๑๖	นางอิสริยา แท้มดี	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก
๑๗	นางอำไพ ใจชื่นบาน	ปริญญาตรี	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน
๑๘	นายรังสรรค์ ดีมาก	ม.๓	นักการภารโรง
๑๙	นางพิมพ์ภา วงศ์ษา	ป.๖	คนงานทั่วไป
๒๐	นายสมศักดิ์ ทำสุข	ป.๖	ยาม

สำนักปลัดมีตำแหน่งว่างคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประกาศรับโอนย้าย ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ ขอใช้บัญชีจาก กสธ. และ ตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนจักรกลฯเบา อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา สำหรับตำแหน่งอื่น ไม่ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่ม

หัวหน้าสำนักปลัด - กองคลัง มีปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วน
รักษาราชการแทน ตำบล ๓ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง ดังนี้
ผอ.กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑	ตำแหน่งว่างขอใช้บัญชี กสธ.	-	ผอ.กองคลัง
๒	ตำแหน่งว่างขอใช้บัญชี กสธ.	-	นักวิชาการเงินและบัญชีฯ
๓	นางสาวจุฑามาศ แลเล็ง	ปริญญาตรี	นักวิชาการพัสดุฯ
๔	นางสาวสุภารัตน์ เกิดผล	ปริญญาตรี	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้
๕	นางสาวพรกนก ลาภเกิด	ปริญญาตรี	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ
๖	นางวิมลรัตน์ ลาภเกิด	ปริญญาตรี	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ
๗	นางสาวพรน้ำทิพย์ ปิงยา	ปริญญาตรี	ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ

กองคลังมีตำแหน่งว่างคือ ผอ.กองคลัง และนักวิชาการเงินและบัญชี โดยตำแหน่งผอ.กอง
คลังได้ประกาศรับโอนย้าย ในส่วนของนักวิชาการเงินและบัญชีอยู่ระหว่างการดำเนินขอใช้
บัญชีของ กสธ. สำหรับตำแหน่งอื่นไม่ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และ
พนักงานจ้างเพิ่ม

ผอ.กองช่าง - กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น
พนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑	นายพิทักษ์ ดีมาก	ปริญญาโท	ผอ.กองช่าง
๒	ตำแหน่งว่างขอใช้บัญชี กสธ.	-	นายช่างโยธา(ปง.-ขง.)
๓	นายอดิศักดิ์ มีคร้ว	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๔	นายตะวัน จันทรทา	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง คือตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง.-ขง. และทาง อบต.เมืองมายได้
ขอใช้บัญชีของ กสธ. และทางกองช่างไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากจำนวนคนกับ
ภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว

หัวหน้าสำนักปลัด - หน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง โดยเป็นพนักงานส่วน
ตำบล ๑ ตำแหน่ง

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑	ตำแหน่งว่างขอใช้บัญชี กสธ.	-	ตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งว่างคือ ตรวจสอบภายใน ได้ขอใช้บัญชีจาก กสธ.

ประธาน ต่อไปเป็นการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียงหรือ
ขนาดใกล้เคียงกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายได้เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม และองค์การบริหารส่วนตำบลปงดอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ที่	อปท,	การกำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (คน)	พนักงาน จ้างทั่วไป (คน)	รวม
๑	อบต.เมืองมาย	๔	๒๘,๓๐๐,๐๐๐	๑๔	๑	-	๑๔	๓	๓๒
๒	อบต.แจ้ห่ม	๔	๓๓,๘๐๐,๐๐๐	๑๗	๒	๑	๑๒	๑	๓๓
๓	อบต.ปงดอน	๔	๓๖,๑๐๐,๐๐๐	๑๗	๒	-	๑๐	๖	๓๕

จากตารางเปรียบเทียบก็จะเห็นได้ว่ามีจำนวนบุคลากรก็มีความใกล้เคียงกันทั้ง ๓ อปท.
ซึ่งปัจจุบัน อบต.เมืองมาย ยังขาดกรอบตำแหน่งทางด้านสาธารณสุข ของสำนักปลัด และ
กรอบเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง ซึ่งทั้งสองตำแหน่งก็ยังคงมีความจำเป็นในการปฏิบัติ
ราชการ แต่ยั้งติดที่ภาระค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนดไว้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งต่อไป จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๒
อัตราเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาค่าการบริหารงานของส่วนราชการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบล
เมืองมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ที่ประชุม ทราบ

ประธาน -ตามที่แต่ละส่วนได้เรียนชี้แจงอัตรากำลังได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน สภาพ
ปัญหาความต้องการ และได้กำหนดโครงสร้างแล้วนั้น สามารถนำผลวิเคราะห์มากำหนด
กรอบอัตรากำลังตามรายละเอียดข้างต้น ซึ่งเมื่อได้กำหนดตำแหน่งแล้วจะต้องทำเป็นแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้วเสนอ ก.อบต.จังหวัดลำปางเพื่อให้ความเห็นชอบ
ต่อไป คณะกรรมการทุกท่านมีอะไรจะเสนออีกหรือไม่ ถ้าไม่มี กระผมขอให้คณะกรรมการลง
มติการประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลังดังกล่าว

มติที่ประชุม -มีมติเป็นเอกฉันท์ ๔ : ๐ เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมไม่ลดและไม่เพิ่มตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายเจริญชัย ปู่ย่า)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรับรองบันทึกรายงานการประชุม
(นายตีบ บุญยีน)
ประธานกรรมการ

วาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอพิจารณา

- การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ



ส่วนที่ 1

คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ วันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2566 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 37,238,618.60 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 65,670,728.42 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 12,180,121.13 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 1 โครงการ รวม 606.00 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 7 โครงการ รวม 1,144,800.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 รายรับจริง จำนวน 27,660,425.30 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	43,302.52 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	166,551.10 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	95,677.69 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	0.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	34,860.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	5,100.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	15,847,275.99 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	11,467,658.00 บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบுவัตถุประสงค์ จำนวน 4,520,000.00 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 21,036,016.79 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	7,594,768.50 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	7,009,548.00 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	4,294,543.69 บาท
งบลงทุน	จำนวน	1,111,024.81 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	1,026,131.79 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 3,154,130.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 0.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 1,050,000.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

ค่าแถมงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	43,302.52	27,500.00	45,500.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบ อนุญาต	166,551.10	96,300.00	156,900.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	95,677.69	100,000.00	98,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	34,860.00	103,000.00	36,500.00
หมวดรายได้จากทุน	5,100.00	1,500.00	5,200.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	345,491.31	328,300.00	342,100.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	15,847,275.99	14,871,700.00	16,157,900.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,847,275.99	14,871,700.00	16,157,900.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	11,467,658.00	13,100,000.00	12,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	11,467,658.00	13,100,000.00	12,000,000.00
รวม	27,660,425.30	28,300,000.00	28,500,000.00

ค่าแถมงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	7,594,768.50	8,543,950.00	8,895,400.00
งบบุคลากร	7,009,548.00	9,470,400.00	10,432,860.00
งบดำเนินงาน	4,294,543.69	5,842,290.00	6,091,140.00
งบลงทุน	1,111,024.81	3,552,200.00	2,183,600.00
งบเงินอุดหนุน	1,026,131.79	871,160.00	897,000.00
งบรายจ่ายอื่น	0.00	20,000.00	0.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	21,036,016.79	28,300,000.00	28,500,000.00