แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ตำบลห้วยพิชัย อำเภอปากชม

จังหวัดเลย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย อำเภอปากชม จังหวัดเลย

****

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๓
๒. วัตถุประสงค์	๓ - ๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔ - ๗
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗ - ๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๑
- การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย (SWOT)	๑๒
- สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)	๑๓
- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	๑๓ - ๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙ -๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓ - ๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗ - ๓๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘ - ๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕ - ๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗ - ๕๔

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑.๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๓)

๑.๘ประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๙ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง. ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๐ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑.๑๑หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน)

๑.๑๒ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๑๔ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๑๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙

๑.๑๖ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.๑๗ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.๑๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๙ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๑.๒๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๒๒ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๖ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๗ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๒๘ ประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

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

๑.๓๑ ประกาศ. ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๒ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย อำเภอปากชม จังหวัดเลย จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยเอง

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจและอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมาย ไม่ซ้ำซ้อน เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีการกำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย อำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/

เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรออัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจำทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัด

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภารงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อนาคตต่อส่วนราชการการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอปากชม ห่างจากจังหวัดเลยประมาณ ๙๐ กิโลเมตร และห่างจากอำเภอปากชมประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ แม่น้ำโขง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบล ห้วยพิชัย อำเภอปากชม จังหวัดเลยและอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลปากชม อำเภอปากชม จังหวัดเลย
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลเชียงกลม อำเภอปากชม จังหวัดเลย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยมีเนื้อที่โดยประมาณ ๑๑๖,๖๗๕ ไร่ หรือประมาณ ๑๘๖.๖๓ ตารางกิโลเมตร แยกเป็นพื้นที่เกษตรกรรมประมาณ ๔๘,๐๐๐ ไร่ นอกนั้นเป็นพื้นที่สาธารณประโยชน์และป่าสงวนแห่งชาติ

สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศในพื้นที่ตำบลห้วยพิชัยส่วนใหญ่เป็นภูเขาและที่สูง มีที่ราบลุ่มตามแม่น้ำโขงและตามลำน้ำห้วย พื้นที่ดังกล่าวเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์

สภาพภูมิอากาศ

สภาพอากาศของตำบลห้วยพิชัย มีสภาพอากาศที่แตกต่างกันมากระหว่างฤดูร้อนกับฤดูหนาว คือ ฤดูร้อนจะร้อนมาก และฤดูหนาวจะหนาวจัด อากาศโดยทั่วไปมี ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่	เดือน มีนาคม – พฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่	เดือน มิถุนายน – ตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่	เดือน พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์

สภาพของปัญหาพื้นที่และความต้องการประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

- การคมนาคมภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางสายยังไม่สะดวก
- ถนนลูกรังเพื่อการเกษตรบางสายไม่อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี
- ไฟฟ้าสาธารณะและการติดตั้งโคมไฟยังไม่ทั่วถึงในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ขาดความรู้เรื่องเกี่ยวกับจราจรที่ถูกต้อง

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล.ให้ครบทุกซอย

- ปรับปรุงถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำสาธารณะพร้อมติดตั้งโคมไฟครบทุกซอย
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร

๔.๒ ด้านการเกษตร เศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

- ให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มแข็งและดูแลไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๔ ด้านการเมืองการปกครอง

สภาพปัญหา

- ขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี
- ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ให้มากขึ้น

๔.๕ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

๔.๖ ด้านการบริหารงานสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาการระบาดและการลักลอบนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน

- ปัญหาขยะมูลฝอย
- ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

ความต้องการของประชาชน

- จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบนำเข้ายาเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย
- ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
- วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงามถูกลืมเลือนไปตามกาลเวลา

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
(๔) การสาธารณูปการ
(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 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakneses)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาให้สวยงามได้ ๒. ประชาชนมีความสามัคคีร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ ๓. การบริหารจัดการดี องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือและบริการได้รวดเร็ว ๔. มีงานประเพณีในท้องถิ่น เช่น บุญพระเวส บุญแจกข้าว แข่งขันเรือกาบ เป็นต้น ๕. ประชาชนมีความเข้าใจระบบประชาธิปไตย ๖. บ้านเมืองมีความปลอดภัย สงบ และอยู่แบบเรียบง่าย ๗. มีสถานศึกษา และศูนย์การเรียนรู้ ๘. มีแหล่งกระจายสินค้าทางการเกษตร ๙. มีการจัดกิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติด	๑. ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดรายได้เสริม ๒. มีความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นของคนในชุมชน ๓. ประชาชนละเลยไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพของตัวเอง ๔. ขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ๖. ปัญหายาเสพติดในเด็กและเยาวชน ๗. ขาดการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน ๘. ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง ๙. ใช้สารเคมีในการเกษตรมากเป็นผลเสียต่อแหล่งน้ำ ๑๐. มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การตัดไม้ทำลายป่า
โอกาส (Opportunity)	**อุปสรรค (Threats)**
๑. นโยบายของรัฐบาลเน้นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าให้กับเกษตรกร เช่น นโยบายการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร ๒. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งน้ำ การจัดการทำระบบส่งน้ำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของเกษตรกร ๔. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาใช้กับการทำงาน	๑. ราคาพืชผลต่ำ เพราะเศรษฐกิจไม่ดี ๒. การเมืองและนโยบายรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ทำงานล่าช้า ๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและคนทั่วไป ๔. เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ เช่นภัยธรรมชาติ ภาวะโลกร้อน ๕. เด็ก เยาวชนมัวเมาเทคโนโลยี เช่น อินเตอร์เน็ต มือถือ ๖. เกษตรกรปลูกพืชตามกระแสทำให้ผลผลิตล้นตลาด ๗. ประชาชนไม่รู้เท่าทัน ขาดภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตภายใต้กระแสเศรษฐกิจระบบทุนนิยม ๘. การบูรณาการงานระหว่างองค์กรกับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ชัดเจน

สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้ แต่ยังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนี้จึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

๓. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ควรสนับสนุนจัดหาแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันเรายังขาดพ่อค้าเพื่อมารับซื้อผลิตผลทางการเกษตร

๔. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด

๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๖. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๗. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสมานฉันท์ในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

๙. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นต่าง ๆ

๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยจะต้องดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรทางการท่องเที่ยว

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๑.๒ ส่งเสริมมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนมัคคุเทศก์ท้องถิ่น

๑.๔ พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคน สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของคน ชุมชน และสังคม

๒.๒ สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒.๔ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพการผลิต การตลาดและการบริการ

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าชุมชน

๓.๒ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ อาหารปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๔.๒ พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร

๔.๓ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๔.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเสริมสร้างการค้า การลงทุนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

๕.๑ พัฒนาระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงการค้า การลงทุนรองรับอาเซียน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

(๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

(๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

(๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

<u>สำนักงานปลัด</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรในสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

ลูกจ้างประจำ

๘. นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (รถกลาง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๔. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๕. พนักงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๖. ภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นายช่างสำรวจ (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

๙. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษา ไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานครู

๔. ครู	จำนวน	๗	ตำแหน่ง
๕. ครูผู้ช่วย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (มีทักษะ)	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๗. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงาจ้างทั่วไป

๘. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

การวิเคราะห์ส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

ลำดับที่	ภารกิจ	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๑	ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง
๒	ด้านคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักงานปลัด
๓	ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณแก่ประชาชน	สำนักงานปลัด,กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษาฯ
๔	ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา	กองการศึกษาฯ
๕	ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น	กองการศึกษาฯ
๖	ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด
๗	ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้	สำนักงานปลัด,กองคลัง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่ามีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน

๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการเกษตร

๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล ๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๕๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นมาในส่วนราชการต่างๆ และจำนวนบุคคลกรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ดังนั้น ในอนาคตจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. กองช่าง

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓
- เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีอัตราพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบโดยตรงในภารกิจงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และภารกิจงานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดภูมิประเทศ ปรับปรุงภูมิทัศน์
- จำนวนอัตราตำแหน่งภายในกองช่าง มีอัตรากำลังแยกได้ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (อัตราว่าง)
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (อัตราว่าง)
พนักงานจ้างตามารกิจ จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

- เพื่อให้กองช่างมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกองช่างให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรับผิดชอบภารกิจงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรับผิดชอบภารกิจงานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดภูมิประเทศ ปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. กองการศึกษา

- งานการศึกษาปฐมวัย กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพนสว่างจำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหงษาวดีนาราม จำนวน ๑ อัตรา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสงาว จำนวน ๑ อัตรา รวม ๓ อัตรา ตามแนวทางปฏิบัติแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาตำบล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ๒. กองคลัง - งานการทำบัญชี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน กาจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรม ๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริการงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ	๑. สำนักปลัด - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาตำบล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและไม่ติดต่อ ๒. กองคลัง - งานการทำบัญชี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน กาจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรม ๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริการงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ	* <u>กองช่าง</u> ปัจจุบันไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานโดยตรง สำหรับงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดภูมิประเทศ ปรับปรุงภูมิทัศน์ *การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในของกองช่างไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ <u>กองการศึกษา</u> กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนศูนย์ละ ๑ อัตรา รวม ๓ อัตรา (ตามแนวทางปฏิบัติแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากชม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (รถกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**๒๔**	**๒๔**	**๒๔**	**๒๔**				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพนสวาง	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหงษาวดีนาราม	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสงาว	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๑	๓๖	๓๖	๓๖	+๕	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๕	๖๐	๖๐	๖๐	+๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้วิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	48740
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๗๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>																		39,960
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๗๕,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๐๐	๑๙๐,๐๒๐	๑๙๗,๗๐๐	(๑๔,๖๓๕)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	(๑๐,๔๔๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๕๖๐	๑๓๕,๘๔๐	๑๔๑,๓๖๐	(๑๐,๔๖๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	(๑๕,๔๕๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๑๑๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๓,๒๘๐	๑๑๗,๘๔๐	๑๒๒,๖๔๐	ว่างเดิม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๘๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๑๓,๓๖๐	(๑๕,๗๙๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑๗	พนักงานดับเพลิง		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๐	ภารโรง		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	รวม		๒๕	๑๖	๖,๑๑๗,๑๒๐	๒๙๔,๐๐๐	๒๕	๒๕	๒๕	๐	๐	๐	๑๙๗,๓๒๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๖,๖๑๐,๔๔๐	๖,๘๑๗,๐๘๐	๗,๐๒๖,๒๔๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔) ต่อ																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	(๑๑,๘๖๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๙๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๐,๘๐๐	(๑๖,๓๕๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๑๑๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๓,๒๘๐	๑๑๗,๘๔๐	๑๒๒,๖๔๐	ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๐	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๑	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๘๐๐	(๑๕,๒๔๐)
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	(๑๓,๘๓๐)
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	(๑๑,๕๘๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	(๑๑,๘๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป															-	-	-	
๓๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษาฯ (๐๘)															-	-	-	
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กวัดโพนสว่าง												"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"						
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก		๑	๐			๑	๑	๑	+๑									
	ศูนย์พัฒนาเด็กวัดหงษาวดีวนาราม												"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"						
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก		๑	๐			๑	๑	๑	+๑									
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านสงาว												"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"						
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก		๑	๐			๑	๑	๑	+๑									
๔๓	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๔๔	ครู		๗	๗	-	-	๗	๗	๗	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น						
๔๕	ครูผู้ช่วย		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม		๒๗	๑๘	๒,๙๗๓,๐๖๐	๘๔,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	+๕	-	-	๗๕๓,๘๔๐	๑๒๙,๑๘๐	๑๓๑,๕๘๐	๓,๘๑๐,๙๐๐	๓,๙๔๐,๐๘๐	๔,๐๗๑,๖๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษาฯ (๐๘) ต่อ																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น						
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น						
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๒๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๕๖๐	๒๔๕,๐๔๐	๒๕๔,๘๘๐	(๑๘,๘๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น						
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม	-	๘	๗	๕๘๑,๗๖๐	๐	๘	๘	๘	๐	๐	๐	๒๑,๑๒๐	๒๑,๔๘๐	๒๑,๘๔๐	๖๐๒,๘๘๐	๖๒๔,๓๖๐	๖๔๖,๒๐๐	
	รวมทั้งสิ้น	-	๖๐	๔๑	๙,๖๗๑,๙๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	+๕	-	-	๙๗๔,๒๘๐	๓๕๗,๓๐๐	๓๖๒,๕๘๐	๑๑,๐๒๔,๒๒๐	๑๑,๓๘๑,๕๒๐	๑๑,๗๔๔,๑๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๖๕๓,๖๓๓	๑,๗๐๗,๒๒๘	๑,๗๖๑,๖๑๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๖๗๗,๘๕๓	๑๓,๐๘๘,๗๕๘	๑๓,๕๐๕,๗๑๕.๐	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๖๙	๒๕.๒๖	๒๔.๘๒	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๔๙,๓๕๐,๐๐๐ บาท เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๕๑,๘๑๗,๕๐๐ บาท เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๕๔,๔๐๘,๗๓๕ บาท เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

ฐานประมาณการรายจ่ายประจำปีในอัตราร้อยละ ๕

ฐานประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราร้อยละ ๑๕

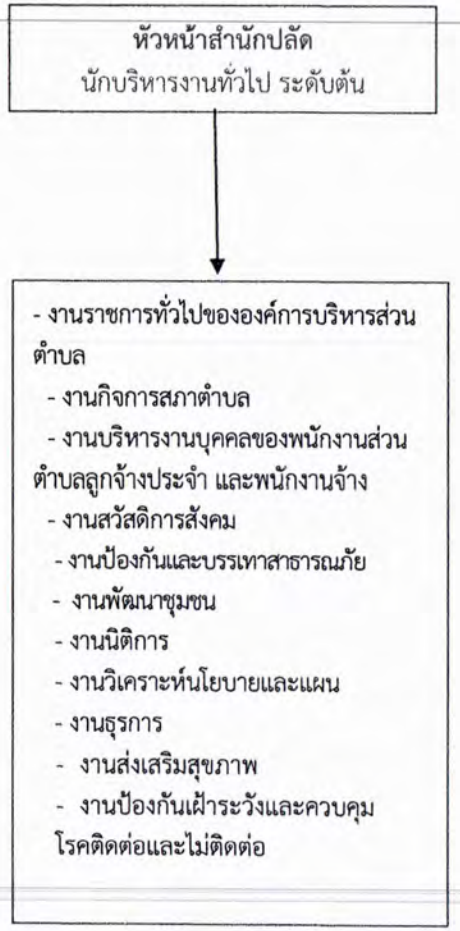
ตรวจถูกต้อง

(นายจารุภัทร ไสกลาง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

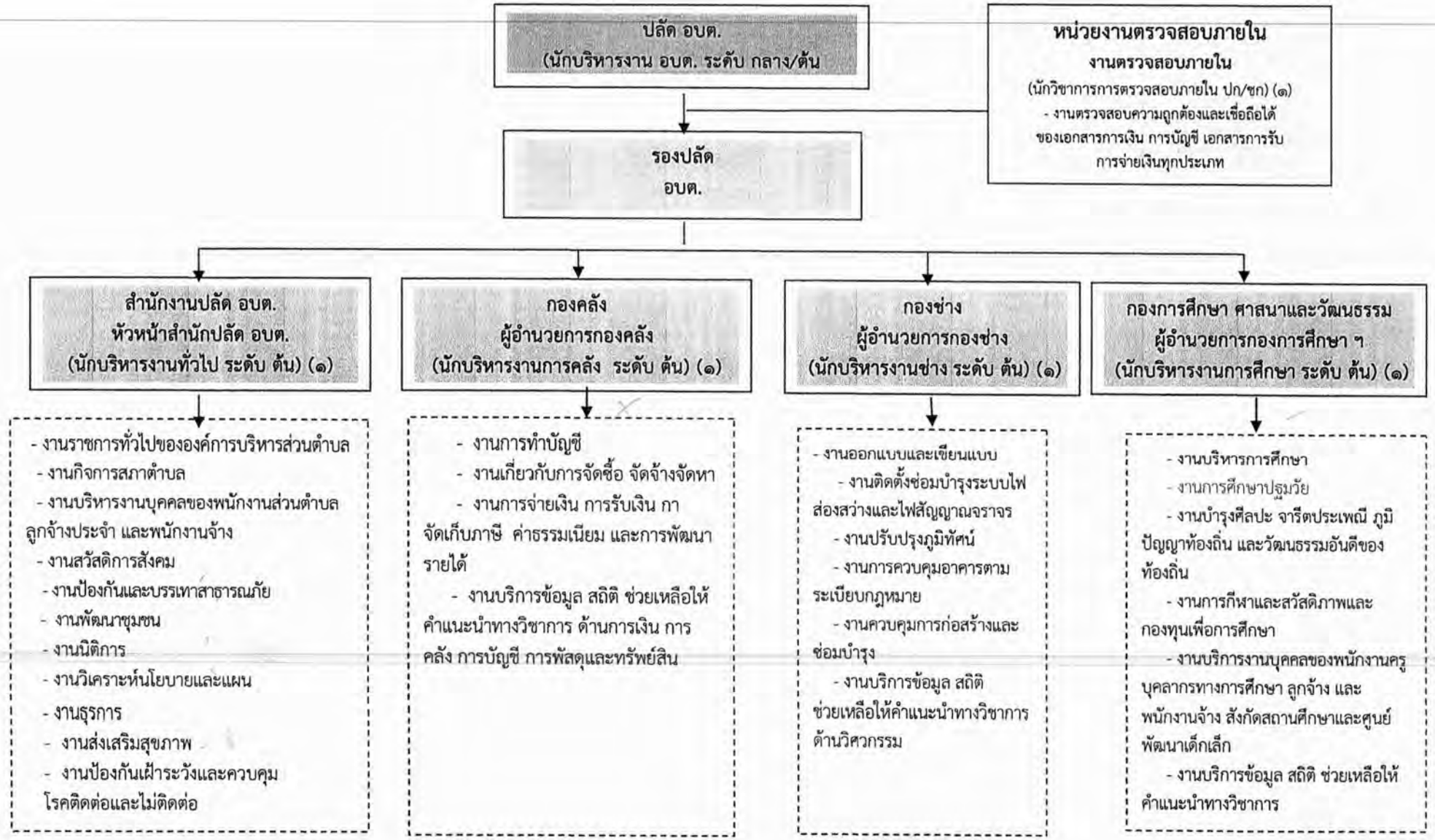
รับรองถูกต้อง

(นางอุรารัตน์ อินถา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

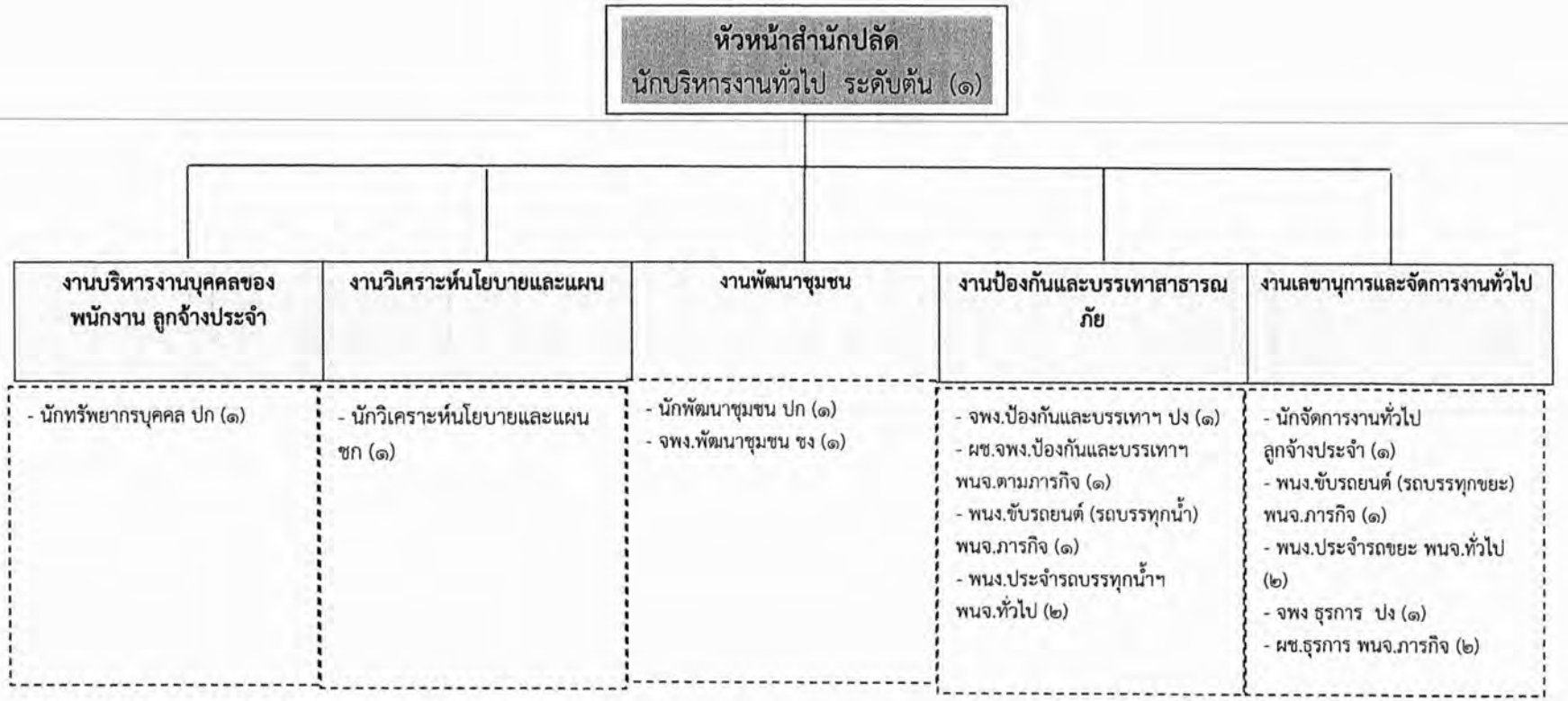
แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัด (๐๑)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

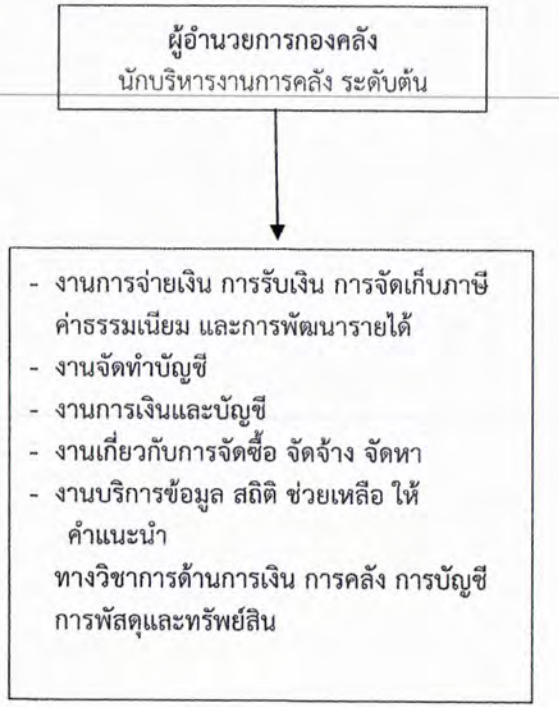


โครงสร้างสำนักปลัด ๐๑



ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๑	๒	-	๑	๒	๑	๙

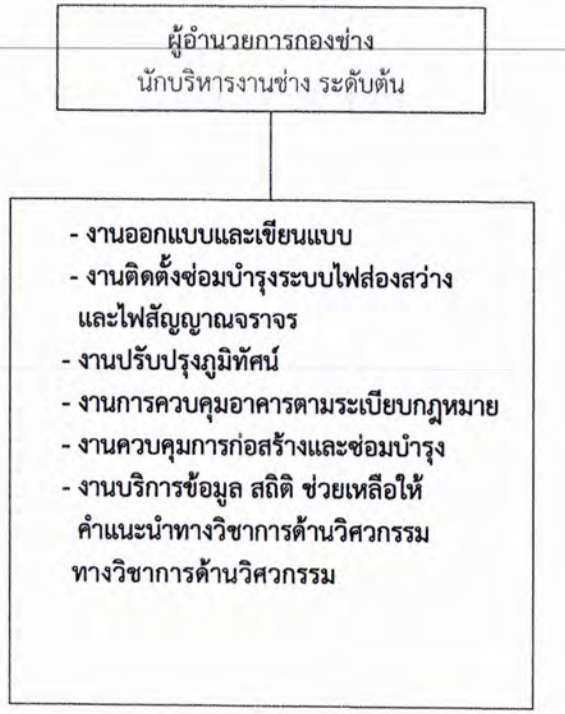
แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง (๐๔)



โครงสร้างกองคลัง

ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	-	๔

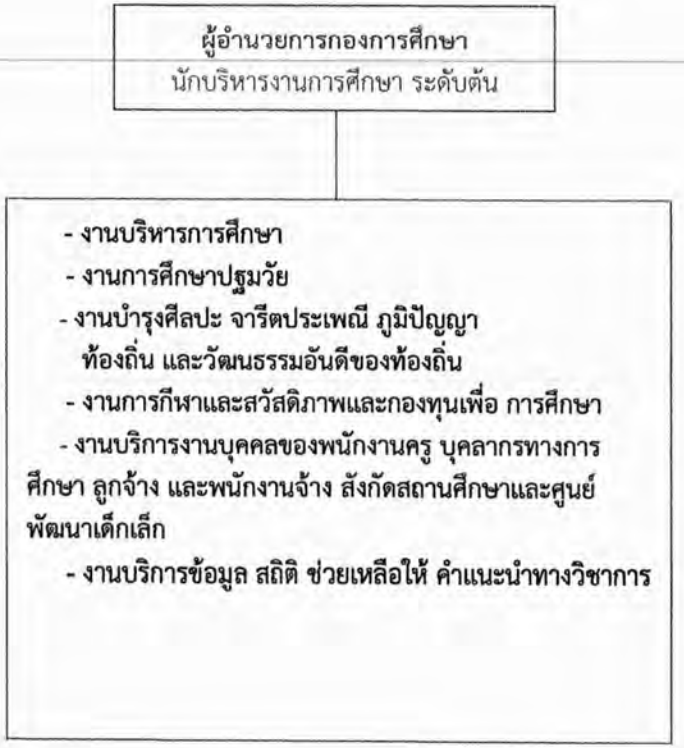
แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง (๐๕)



โครงสร้างกองช่าง

ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๖

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา (๐๘)

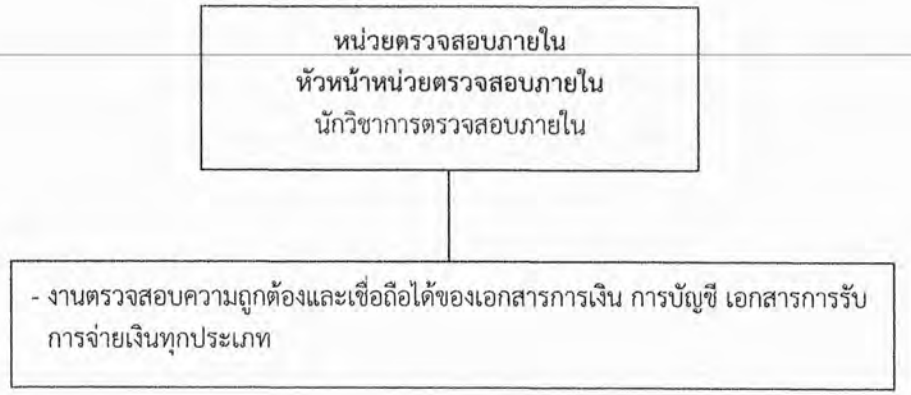


โครงสร้างกองการศึกษา

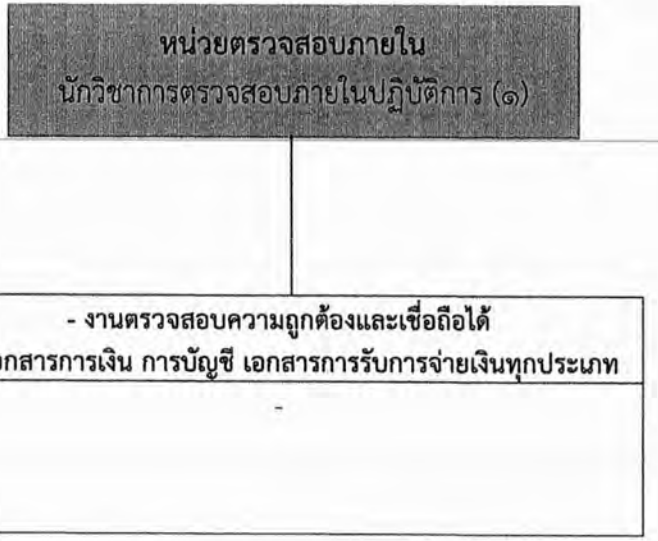
งานบริหารการศึกษา	งานการศึกษาปฐมวัย	งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	งานการกีฬาและสวัสดิภาพ	งานบริหารงานบุคคล ของพนักงาครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑)	**ศพด.วัดโพนสว่าง** - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ครู คศ ๒ (๑) ครู คศ ๑ (๑) - ผู้ดูแลเด็ก พนจ.ทั่วไป (๑) **ศพด.วัดหงษาวดีวนาราม** - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ครู คศ ๒ (๒) ครู คศ ๑ (๑) - ผู้ดูแลเด็ก พนจ.ตามภารกิจ ๑ **ศพด.บ้านสงาว** - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ครู คศ ๒ (๑) ครู คศ ๑ (๑) ครูผู้ช่วย (ผู้ดูแลเด็ก)(๑) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย พนจ.ตามภารกิจ ๔	-	-	-	- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา พนจ.ภารกิจ (๑)

ตำแหน่ง	อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา พิเศษ	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูชำนาญการ	ครูอาวุโส	ครูชำนาญงาน	ครูปฏิบัติงาน	ครูผู้ช่วย	ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	-	๑	-	-	-	-	๘	-	๗

แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานครู	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายจารุภัทร ใสกลาง		๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง/ต้น	๕๘๘,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๕๖,๑๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๙,๐๑๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	
๒	นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง		๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๒๐,๘๘๐	๕๑๘,๔๐๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	(๓๕๐๐ x ๑๒)	(๑,๗๔๐ x ๑๒)	
๓	ว่าง		๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔,๒๐๐	-	๓๙๓,๖๐๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	(๓๕๐๐ x ๑๒)	-	
๔	ว่าง		๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐
									(๑๙,๑๖๐ x ๑๒)			
๕	ว่าง		๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
									(๒๓,๐๘๐ x ๑๒)			
๖	นางสาววรินทร์ทิพย์ ต้นมิ่ง	วิทยศาสตร์บัณฑิต	๕๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๕๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
									(๑๗,๒๙๐ x ๑๒)			
๗	นางสาววาสนา คณะแพง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
									(๑๘,๘๑๐ x ๑๒)			
๘	นายคมสันต์ ต้นมิ่ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-สาธารณภัย	ปง	๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-สาธารณภัย	ปง	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
									(๑๔,๕๗๐ x ๑๒)			
๙	นางสาวธัญนิศญาน์ เชียงขวาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๕๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๔๙,๖๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐
									(๑๒,๔๗๐ x ๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๑๐	นางธัญชมน แก้วยอด	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
									(๒๒,๖๐๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นายกัมปนาท น้อยนพพระ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๖,๖๐๐	-	-	๑๕๖,๖๐๐
									(๑๓,๐๕๐ x ๑๒)			
๑๒	นายอำนวย บุญช่วยเจริญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐ x ๑๒)			
๑๓	นายสุรเยศ เหล็งพั้ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐ x ๑๒)			

ลงชื่อ อุรารัตน์ รับรองข้อมูล

(นางอุรารัตน์ อินถา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

สำนักปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๔	นางกิติภา หมื่นกันยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๗๒๐	-	-	๑๖๕,๗๒๐
		(บริหารธุรกิจ/การจัดการ)							(๑๓,๘๑๐ x ๑๒)			
๑๔	- ว่าง -		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		-	-	๐
๑๖	นายวุฒิภัทร เสมอเชื้อ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์ ฤรถกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ฤรถกลาง)	-	๑๖๙,๐๘๐	-	-	๑๖๙,๐๘๐
									(๑๔,๐๙๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	นายอภิศักดิ์ แก้วยอด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๘	นายดนุสรณ์ บาเรือน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๙	นายจักรวาล ทนุราช	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๐	- ว่าง -			พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-				
๒๑	- ว่าง -		-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			

ลงชื่อ รับรองข้อมูล

(นางอุรารัตน์ อินถา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	ว่าง		๕๔-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง/ต้น	๕๔-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๕,๖๗๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	
๒	นายจารุภัทร ไสกลาง	นิติศาสตร์บัณฑิต	๕๔-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๕๔-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๕๓๓,๓๖๐	๔๒,๐๐๐		๕๗๓,๓๖๐
		(นิติศาสตร์)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๔๒๘๐ x ๑๒)	(๓๕๐๐ x ๑๒)		
๓	ว่าง		๕๔-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๕๔-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	(๓๕๐๐ x ๑๒)	-	
๔	นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๔-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๕๔-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๓๘๐,๗๒๐	-	-	๓๘๐,๗๒๐
		(การบริหารธุรกิจแขนงคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(๓๕๐๖๐ x ๑๒)			
๕	นางเรียมฤดี ภูคงคา	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๕๔-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
		(คอมพิวเตอร์ศึกษา)							(๒๖๙๘๐๐ x ๑๒)			
๖	นางสาววรินทร์ทิพย์ ตันมิ่ง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๔-๓-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๕๔-๓-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
		(คู่วิทยาศาสตร์อนามัยสิ่งแวดล้อมฯ)							(๒๐๗๗๐ x ๑๒)			
๗	นางสาววาสนา คณะแพง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๔-๓-๐๓-๔๘๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	๕๔-๓-๐๓-๔๘๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(๒๒๔๙๐ x ๑๒)			
๘	ว่าง		๕๔-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-	ปง/ชง	๕๔-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
				สาธารณภัย			สาธารณภัย		(๒๔๘๒๕x ๑๒)			
๙	นางสาวธัญนิศญา เชียงขวาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๔-๓-๐๓-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๕๔-๓-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
		(การจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม)	54304 48103 001						(๑๓๗๖๐ x ๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๑๐	นางธัญชมน แก้วยอด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๓๓๗,๕๒๐	-	-	๓๓๗,๕๒๐
		(รัฐประศาสนศาสตร์)							(๒๖๔๖๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นายกัมปนาท น้อยนพพระ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๗๕,๖๒๐	-	-	๑๗๕,๖๒๐
		(ช่างกล)		และบรรเทาสาธารณภัย			และบรรเทาสาธารณภัย		(๑๔๖๓๕ x ๑๒)			
๑๒	นายอำนวย บุญช่วยเจริญ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๒๕,๒๘๐	-	-	๑๒๕,๒๘๐
									(๑๐๔๔๐ x ๑๒)			
๑๓	นายสุวเยศ เหลืงพั้ง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๒๕,๕๒๐	-	-	๑๒๕,๕๒๐
									(๑๐๔๖๐ x ๑๒)			

ลงชื่อ อุรารัตน์ รับรองข้อมูล
(นางอุรารัตน์ อินถา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

สำนักปลัด(ต่อ)

๑๔	นางกิติภา หมื่นกันยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
		(บริหารธุรกิจ/การจัดการ)							(๑๕๔๕๐ x ๑๒)			
๑๕	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๓,๒๘๐	-	-	ว่างเติม
									(๙๔๔๐ X ๑๒X			
๑๖	นายวุฒิภัทร เสมอเชื้อ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ รถกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ รถกลาง)	-	๑๘๙,๔๘๐	-	-	๑๘๙,๔๘๐
									(๑๕๗๙๐ x ๑๒)			
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๗	นายอภิศักดิ์ แก้วยอด	-	-	พนักงานประจำรถน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๘	นายตนุสรณ์ บาเรือน	-	-	พนักงานประจำรถน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๙	นายจักรวาล ทนุราช	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๐	ว่าง			พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐			ว่างเติม
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๑	ว่าง		-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเติม
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			

ลงชื่อ ..... รับรองข้อมูล

(นางอุรารัตน์ อินถา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๒๒	ว่าง		๕๔-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๔-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานคลัง)			(นักบริหารงานคลัง)		(๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๒๓	นางสาวทิวาภรณ์ บัวรมย์		๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐
									(๓๓,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๔	ว่าง		๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๒๔,๘๒๕ x ๑๒)			
๒๕	ว่าง		๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๒๔,๘๒๕ x ๑๒)			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๖	นางสาวกฤษณา น้อยเพียง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
		(สาขาการบัญชี)							(๑๕,๐๐๐x ๑๒)			
๒๗	นางสาวอรอุมา จันทรา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๓๒๐	-	-	๑๔๒,๓๒๐
		(สาขาการบัญชี)							(๑๑,๘๖๐ x ๑๒)			
๒๘	นางสายฝน ทุมมาไว	มนุษยศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๖,๒๐๐	-	-	๑๙๖,๒๐๐
		(พัฒนาชุมชน)							(๑๖,๓๕๐ x ๑๒)			
๒๙	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๓,๒๘๐	-	-	ว่างเดิม
									(๙,๔๔๐ x ๑๒)			

ลงชื่อ ..... รับรองข้อมูล

(นางอุรารัตน์ อินถา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๓๐	ว่าง	-	๕๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๓๑	ว่าง	-	๕๔-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๕๔-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม
									(๒๙,๖๓๐x๑๒)			
๓๒	ว่าง	-	๕๔-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๓	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๕๔-๓-๐๕๕๗๐๓-๐๐๓	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐			กำหนดเพิ่ม
									(๒๔,๘๒๕ x ๑๒)			
๓๓	ว่าง	-	๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๒๔,๘๒๕ x ๑๒)			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓๔	นายวัฒนา โครตวงษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๒,๘๘๐	-	-	๑๘๒,๘๘๐
		(ช่างก่อสร้าง)							(๑๕,๒๔๐ x ๑๒)			
๓๕	นายศุภวัตน์ จันทาตีด	เทคโนโลยีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
		(เทคโนโลยีโยธา)							(๙,๔๐๐ x ๑๒)			
๓๖	นายนันทชัย นิสีดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๕,๙๖๐	-	-	๑๖๕,๙๖๐
		(ช่างไฟฟ้า)							(๑๓๘๓๐ x ๑๒)			
๓๗	นายอานนท์ สอนภักดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	๑๓๘,๙๖๐
		(ช่างไฟฟ้า)							(๑๑,๕๘๐ x ๑๒)			
๓๘	นางสาวสุดาภรณ์ จันทาตีด	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๔๔๐	-	-	๑๔๒,๔๔๐
		(ผู้นำทางสังคมธุรกิจและการเมือง)							(๑๑,๘๗๐ x ๑๒)			
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๙	นางสาวศันสนีย์ ตียิ่ง	-	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙๐๐๐ x ๑๒)			

ลงชื่อ รับรองข้อมูล

(นางอุรารัตน์ อินถา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๐	นางชฎาพร แสนสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๕๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
		(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)		(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๔๑	นายสมปอง สีภา	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๕๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
		(ศึกษาศาสตร์)							(๓๑,๓๔๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นางสาวทองใหม่ โคตจินดา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒๖,๔๔๐	-	-	๒๒๖,๔๔๐
		(ศึกษา ปฐมวัย)							(๑๘,๘๗๐ x ๑๒)			
	ศพด.วัดโพนสว่าง											
	พนักงานครูส่วนตำบล											
๔๓	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชพ.		อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรกำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ				
๔๔	นางรัตนา เพียขวานน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	-	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	-	๓๕๔,๙๖๐	-	๔๒,๐๐๐	๓๙๖,๙๖๐
									(๒๙,๕๘๐ x ๑๒)		(๓,๕๐๐ x ๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๔๕	นางกรรณิการณ์ กันสุทธิ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	-	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	-	๓๕๙,๖๔๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๐๑,๖๔๐
									(๒๙,๙๗๐ x ๑๒)		(๓,๕๐๐ x ๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๔๖	นางสาวกตัญชลี วันทองสังข์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	-	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	-	๒๘๔,๐๔๐	-		๒๘๔,๐๔๐
									๒๓,๖๗๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นางสาวกนกอร คันทีแดง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)

ลงชื่อ อุรารัตน์ รับรองข้อมูล

(นางอุรารัตน์ อินถา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

	ศพด.วัดหงษาวดีวนาราม											
	พนักงานครูส่วนตำบล											
๔๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชพ.	-	อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรกำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ				
๔๙	นางเยาลักษณ์ วันทองสังข์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	-	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	-	๓๔๘,๔๘๐	-	๔๒,๐๐๐	๓๙๐,๔๘๐
									(๒๙,๐๔๐ x ๑๒)		(๓,๕๐๐ x ๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๕๐	นางเกศริน วังคีรี	ศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๙	ครู	-	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๙	ครู	-	๓๔๖,๙๒๐	-		๓๔๖,๙๒๐
									(๒๘,๙๑๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๑	นางสาวปริษา มีบุญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๖,๑๒๐	-	-	๑๒๖,๑๒๐
									(๑๐,๕๑๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
	ศพด.บ้านสงาว											
	พนักงานครูส่วนตำบล											
๕๒	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชพ.		อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรกำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ				
๕๓	นางชาลินี กุมภาพันธ์	ศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	-	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	-	๓๑๓,๓๒๐	-		๓๑๓,๓๒๐
									(๒๖,๑๑๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๕๔	นางบุญโรม บัวก้า	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	-	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	-	๓๓๔,๒๐๐	-	-	๓๓๔,๒๐๐
									(๒๗,๘๕๐x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๕๕	- ว่าง -		๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐	ครูผู้ช่วย		๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐	ครูผู้ช่วย					(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๖	นางแพงทหัย ทองจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
									(๑๓,๗๖๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๕๗	นางนุศิลป์ ถวิลไพร	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
									(๑๓,๗๖๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๕๘	นางปุญญารัศมิ์ ตาจันทร์	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๖๖,๘๐๐	-	-	๑๖๖,๘๐๐
									(๑๓,๙๐๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๕๙	นางรัตนา โยธาคุณ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๖๕,๙๖๐	-	-	๑๖๕,๙๖๐
									(๑๓,๘๓๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)

ลงชื่อ ..... รับรองข้อมูล

(นางอุรารัตน์ อินถา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
	พนักงานส่วนตำบล											
๖๐	ว่าง	-	๕๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๕๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐			๓๕๕,๓๒๐
									(๒๙,๖๑๐x๑๒)			

ลงชื่อ รับรองข้อมูล

(นางอุรารัตน์ อินถา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลกรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลห้วยพิชัย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

<u>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย</u>

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าสวนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบ

ด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ภาคผนวก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่ ลย ๗๗๕๐๑.๑/- **วันที่** ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่นั้น

ข้อเท็จจริง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต้องส่งแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลยภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๒ วรรคสาม

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางพิชญ์สุกานต์ สุทธิแพทย์)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็น.....
.....

(นายจารุภัทร ใสกลาง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

-ความเห็น เห็นชอบตามเสนอ
.....

(นางอุรารัตน์ อินถา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่ ๒๕๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการดำเนินการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางอุรารัตน์ อินถา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่ ลย ๗๗๕๐๑./- **วันที่** ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่นั้น

ข้อเท็จจริง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ต้องส่งแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลยภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในวันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๒ วรรคสาม

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การปรับลดตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย พร้อมนี้ได้แนบวาระการประชุมมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางอุรารัตน์ อินถา)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ครั้งที่๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

****

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

.....

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

.....

.....

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗

ต้นเรื่อง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ออกคำสั่ง ที่ ๒๕๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ฝ่ายเลขานุการฯ จึงเสนอร่างอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะการการที่ได้รับแต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งร่างแผนฯ ให้คณะกรรมการได้ตรวจพิจารณาแก้ไขเป็นการล่วงหน้าแล้ว โดยขอให้แก้ไขและส่งคืนกลับให้ฝ่ายเลขานุการ ซึ่งปรากฏว่าไม่มีกรรมการท่านใดแก้ไขร่างแผนฯ ดังกล่าวแต่อย่างใด

ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ

ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ แต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเสนอให้คณะกรรมการกลางสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้งานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือต้องรายงานตามแบบ ๑ – ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(๗) กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ให้ทำได้โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อจะได้รายงาน ก.อบต. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้จัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด

ข้อ ๔๐๒ ในการจัดทำแผนลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล

ข้อพิจารณา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๕๖/๒๕๖๖ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑ อัตรา) ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑ อัตรา)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑ อัตรา)	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>		
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑ อัตรา) ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑ อัตรา) ๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑ อัตรา) ๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน (๑ อัตรา) ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) ๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> ๑๐. นักจัดการงานทั่วไป (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-สาธารณภัย (๑ อัตรา) ๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (๑ อัตรา) ๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (๑ อัตรา) ๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ อัตรา) ๑๕. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑๖. พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ (๒ อัตรา) ๑๗. พนักงานประจำรถขยะ (๒ อัตรา) ๑๘. ภารโรง (๑ อัตรา)	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานประจำรถขยะ (๑ อัตรา) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) ภารโรง (๑ อัตรา)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
กองคลัง (๐๔)		
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๒๐. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑ อัตรา) ๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) ๒๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้าง</u> ๒๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) ๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา) ๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) ๒๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา) เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>		
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๒๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๒๘. นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑ อัตรา) ๒๙ วิศวกรโยธา ชง/ปง (๑ อัตรา) ๓๐ นายช่างสำรวจ ชง/ปง (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๓๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา) ๓๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑ อัตรา) ๓๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒ อัตรา) ๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๓๕. คนงานทั่วไป (๑ อัตรา)	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑ อัตรา) นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑ อัตรา)	วิศวกรโยธา ชง/ปง (๑ อัตรา) นายช่างสำรวจ ชง/ปง (๑ อัตรา)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)		
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๓๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๓๗. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑ อัตรา) ๓๘. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ อัตรา) <u>พนักงานครูส่วนตำบล</u> ๓๗. ครู คศ. ๒ (๓ อัตรา) ๓๘. ครู คศ.๑ (๔ อัตรา) ๓๙. ครูผู้ช่วย (๑ อัตรา)	<u>พนักงานครูส่วนตำบล</u> ครูผู้ช่วย (๑ อัตรา)	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ อัตรา)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ต่อ		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๓๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๔ อัตรา) ๔๐. ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา) ๔๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)		

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	เงินเดือนพนักงาน	๖,๖๘๑,๐๐๐	๗,๔๗๘,๗๐๐	๗๕๒๕๘๐๐๐	
๒	ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๓๒๙๗๖๐	๓๔,๒๗๒๐	๓๕,๖๑๖๐	
๓	ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๔,๐๑๖,๔๖๐	๕,๔๔๐,๒๖๐	๔,๓๖๒,๖๔๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗๘,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	
๕	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๑,๐๒๔,๒๒๐	๑๑,๓๘๑,๕๒๐	๑๑,๗๖๑,๖๑๕	
๖	คิดเป็นร้อยละ	**๒๕.๖๙**	**๒๕.๒๖**	**๒๔.๘๒**	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๔๕,๔๐๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๔๗,๖๗๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๕๐,๐๕๓,๕๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๕๒,๕๕๖,๑๗๕ บาท

มติที่ประชุม.....

.....

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕ เรื่อง เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

****

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

รายชื่อผู้มาประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย	ประธานกรรมการ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ	กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมีนางอุรารัตน์ อินถา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากชม ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ / เลขา ฯ /ผู้ช่วยเลขาฯ ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๔ คน

นางอุรารัตน์ อินถา ประธานที่ประชุม

- เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วผมขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางอุรารัตน์ อินถา ประธานที่ประชุม

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้ว

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งใกล้คบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๕๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ต้นเรื่อง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ออกคำสั่ง ๒๖๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ฝ่ายเลขานุการฯ จึงเสนอร่างอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะการการที่ได้รับแต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งร่างแผนฯ ให้คณะกรรมการได้ตรวจพิจารณาแก้ไขเป็นการล่วงหน้าแล้ว โดยขอให้แก้ไขและส่งคืนกลับให้ฝ่ายเลขานุการ ซึ่งปรากฏว่าไม่มีกรรมการท่านใดแก้ไขร่างแผนฯ ดังกล่าวแต่อย่างใด

ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้งานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.อบต.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือต้องรายงานตามแบบ ๑ – ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(๗) กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ให้ทำได้โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.อบต. ให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงาน ก.อบต. เพื่อจะได้รายงาน ก.อบต. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้จัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด

ข้อ ๔๐๒ ในการจัดทำแผนลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล

ข้อพิจารณา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งใกล้คบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๕๖ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

- กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑ อัตรา) ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑ อัตรา)	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑ อัตรา)	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>		
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑ อัตรา) ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑ อัตรา) ๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑ อัตรา) ๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน (๑ อัตรา) ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) ๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> ๑๐. นักจัดการงานทั่วไป (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-สาธารณภัย (๑ อัตรา) ๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (๑ อัตรา) ๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (๑ อัตรา) ๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ อัตรา) ๑๕. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑๖. พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ (๒ อัตรา) ๑๗. พนักงานประจำรถขยะ (๒ อัตรา) ๑๘. ภารโรง (๑ อัตรา)	**<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** ๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ อัตรา) ๕. พนักงานประจำรถขยะ (๑ อัตรา) ๖.ภารโรง (๑ อัตรา)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
กองคลัง (๐๔)		
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๒๐. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑ อัตรา) ๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) ๒๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๒๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) ๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา) ๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) ๒๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)	**<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา) เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน(๑ อัตรา) **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>		
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๒๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๒๘. นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑ อัตรา) ๒๙ วิศวกรโยธา ชง/ปง (๑ อัตรา) ๓๐ นายช่างสำรวจ ชง/ปง (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๓๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา) ๓๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑ อัตรา) ๓๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒ อัตรา) ๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๓๕. คนงานทั่วไป (๑ อัตรา)	**<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** ๑๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๑๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑ อัตรา)	**<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** ๑. วิศวกรโยธา ชง/ปง (๑ อัตรา) ๒. นายช่างสำรวจ ชง/ปง (๑ อัตรา)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)		
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๓๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๓๗. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑ อัตรา) ๓๘. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ อัตรา) <u>พนักงานครูส่วนตำบล</u> ๓๗. ครู คศ. ๒ (๓ อัตรา) ๓๘. ครู คศ.๑ (๔ อัตรา) ๓๙. ครูผู้ช่วย (๑ อัตรา)	<u>พนักงานครูส่วนตำบล</u> ๑๓. ครูผู้ช่วย (๑ อัตรา)	. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ อัตรา)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ต่อ		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๓๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๔ อัตรา) ๔๐. ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา) ๔๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)		

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	เงินเดือนพนักงาน	๖,๖๘๑,๐๐๐	๗,๔๗๘,๗๐๐	๗๕๒๕๘๐๐๐	
๒	ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๓๒๙๗๖๐	๓๔,๒๗๒๐	๓๕,๖๑๖๐	
๓	ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๔,๐๑๖,๔๖๐	๕,๔๔๐,๒๖๐	๔,๓๖๒,๖๔๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗๘,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	
๕	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๑,๐๒๔,๒๒๐	๑๑,๓๘๑,๕๒๐	๑๑,๗๖๑,๖๑๕	
๖	คิดเป็นร้อยละ	**๒๕.๖๙**	**๒๕.๒๖**	**๒๔.๘๒**	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๔๕,๔๐๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๔๗,๖๗๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๕๐,๐๕๓,๕๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๕๒,๕๕๖,๑๗๕ บาท

นางอุรารัตน์ อินถา
ประธานที่ประชุม

- ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผน ฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้ประมาณการค่าใช้จ่ายไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

- เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามที่ฝ่ายเลขาเสนอ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง เร่งด่วนอื่น ๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางพิชญ์สุกานต์ สุทธิแพทย์)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางอุรารัตน์ อินถา)
ประธานกรรมการ

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

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางอุรารัตน์ อินถา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย