



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

-สำเนาฉบับ-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ให้เป็นไปด้วยความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณนั้น ๆ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีระพันธ์ ชูขม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

.....	ร่าง/พิมพ์
.....	ตรวจทาน
.....	ท.ส่วนฯ
.....	รองปลัดฯ
.....	ปลัดฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ให้เป็นไปด้วยความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณนั้น ๆ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิระพันธ์ ชูชม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่




ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ -๒๕๖๙) เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายวีระพันธ์ ชูยชม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่



เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประเภทสามัญ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงขอประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประเภทสามัญ
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
๓. ให้ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้ใช้ประกาศฉบับนี้ แทน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีส่วนราชการดังนี้
 - ๔.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
 - ๔.๒ กองคลัง (๐๔)
 - ๔.๓ กองช่าง (๐๕)
 - ๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
 - ๔.๕ กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม (๐๘)
 - ๔.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
๕. ให้ส่วนราชการตามข้อ ๔.๑-๔.๕ มีฐานเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๔.๖ มีฐานะต่ำกว่ากองขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีระพันธ์ ชูชม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ที่ ๙๕๕/๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามตำแหน่ง ระดับและอัตราเงินเดือน ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีระพันธ์ ชูชม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร. ๐-๔๕๕๒-๓๙๑๘

ที่ อจ. ๗๕๖๐๑/ ๙๔๓ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ขอความเห็นชอบการปรับปรุงแก้ไขและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ให้เป็นไปด้วยความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณนั้น ๆ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
๒. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และออกคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๓. จัดส่งสำเนาให้ ก.อบต. จังหวัดอำนาจเจริญ

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๙
๔. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๕. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. จังหวัดอำนาจเจริญ ที่ อจ ๐๐๒๓ (ก.อบต.จังหวัด)/๘๑๓ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอ..

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

๖. เห็นควรดำเนินการตามหนังสือสั่งการ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. จังหวัดอำนาจเจริญ
ที่ อจ ๐๐๒๓ (ก.อบต.จังหวัด)/๘๑๓ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ

๓. ออกคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

๔. จัดส่งสำเนาให้ ก.อบต. จังหวัดอำนาจเจริญ

๕. ประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)



(นางสาวจริยา ลุนพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(ลงชื่อ) จำเอก



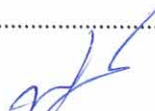
(สาธิต ธีระพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(ลงชื่อ)

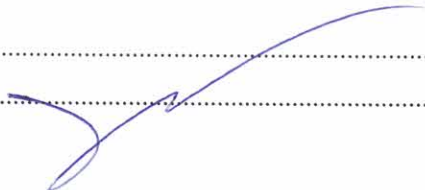


(นายพงศกร พลเดช)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)



(นายอภิดุล ทองวงษ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

เห็นชอบ

ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)



(นายวิระพันธ์ ชูขม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร. ๐-๔๕๕๒-๓๙๑๘

ที่ อจ. ๗๕๖๐๑/  วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าสำนักปลัด/
ผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง/ผู้อำนวยการกองการศึกษา/ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/
หน่วยตรวจสอบภายใน

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗๘ กันยายน ๒๕๖๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ในระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ให้เป็นไปด้วยความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณนั้น ๆ ตาม มาตรการ ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมี ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งบุคลากรในสังกัดทราบต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายวีระพันธ์ ชุขชม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

-สำเนาคู่มือฉบับ-



ที่ อจ ๗๕๖๐๑/ว ๗๒๐

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
ถนนโคกจักษ์จัน - ดงสีโท อจ. ๓๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์

เรียน กำนันตำบลห้วยไร่/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่ในเขตตำบลห้วยไร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและออกคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดติดประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์ประจำหมู่บ้านให้ทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ



(นายวีระพันธ์ ชูขม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

งานกาารเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด อบต.

โทร./โทรสาร.๐-๔๕๕๒-๓๙๑๘

ผู้ประสานงาน นางสาวจริยา ลุนพันธ์ ๐๘๘-๕๙๕๓๔๘๘

	ร่าง/พิมพ์
	ตรวจทาน
	ต้นสำเนา
	รองปลัดฯ
	ปลัดฯ

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยไร่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้รับการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นและจังหวัดอำนาจเจริญ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ

๔) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕) ให้นักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ

วิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้อง กับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง



พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด

สายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้พิจารณาจัดสรร ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถ เชื่อมต่อ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้พิจารณาว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดอบต.** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดอบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองคลัง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้และ ประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองช่าง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง เช่น การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน

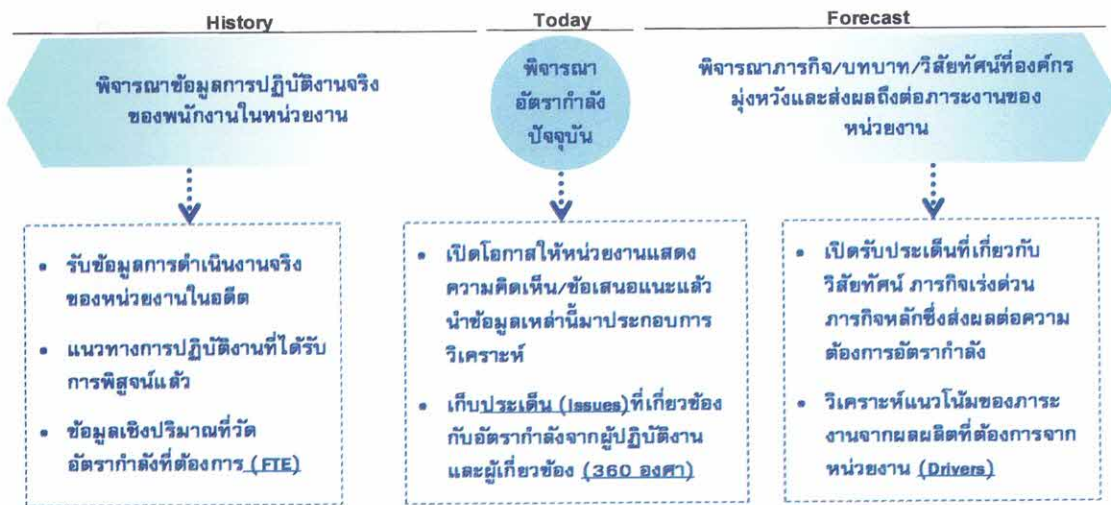
กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพิบาล และการควบคุมโรค การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงานที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน การบริหารงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

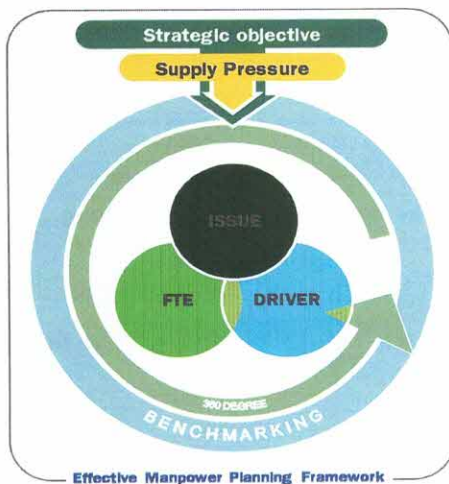
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ห้ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากโตแอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนี้สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น



- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลัก วิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
มีคน	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
ครอง	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๖,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	$๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐ = ๕๑๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			$๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐ = ๑๔๙๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			$(๕๑๐ + ๑๔๙๐) / ๒ = ๑๐๐๐$			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	$๑,๐๐๐ \times ๑๒ = ๑๒,๐๐๐$			-	-	-
รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๑๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๕,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐



๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ ศศ.๑ และขั้นสูงของ ศศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ ศศ.๒ และ ขั้นสูง ศศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๘๗๗๖๐	๒๐๑๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐



กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๑๗๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐+๒๐๐๐+๕๗๐ = ๑๑,๙๗๐ ท้องถิ่นจ่าย ๒,๒๐๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๓,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกต์ที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกต์ด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง



อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะเขว องค์การ บริหารส่วนตำบลบุง และองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



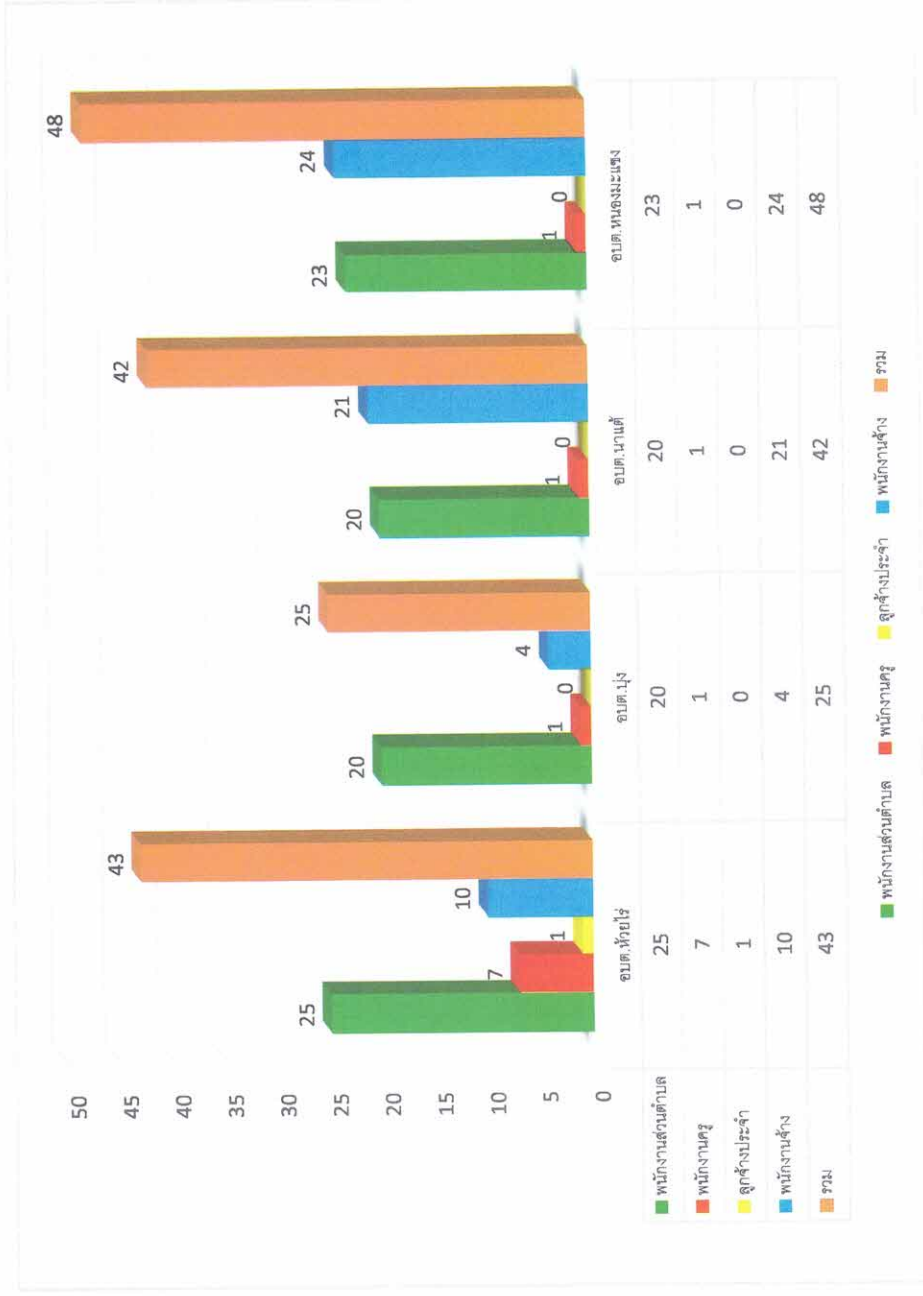
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ลำดับ	ประเด็นเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่			องค์การบริหารส่วนตำบลบึง			องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี			องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะเขว		
		งบประมาศรายจ่าย	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	งบประมาศรายจ่าย	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	งบประมาศรายจ่าย	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	งบประมาศรายจ่าย	งบดำเนินงาน	งบลงทุน
1	ขนาด อบต.	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566
2	งบประมาศรายจ่าย	36,540,000	38,367,000	40,285,350	29,925,000	31,421,250	32,992,313	35,761,900	37,549,995	39,338,090	34,590,000	36,319,500	38,135,475
3	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566
		26.11	25.15	24.15	32.22	31.69	31.15	35.22	35.06	34.39	37.37	36.99	36.23
4	จำนวนประชากร	5,751 คน			2,987 คน			5,714 คน			4,273 คน		
5	จำนวนครัวเรือนพื้นที่ (ตร.กม.)	1,815 ครัวเรือน 50.12 ตร.กม.			1,149 ครัวเรือน			1,792 ครัวเรือน 40.31 ตร.กม.			1,085 ครัวเรือน 41.00 ตร.กม.		
6	จำนวนหมู่บ้าน	10 หมู่บ้าน			5 หมู่บ้าน			9 หมู่บ้าน			12 หมู่บ้าน		
7	จำนวนส่วนราชการ	5			5			5			5		
8	จำนวนอัตรากำลัง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง
	7.1 บริหาร	2	2	-	2	2	-	2	2	-	2	1	1
	7.2 อำนวยการ	5	4	1	5	3	2	5	4	1	5	3	2
	7.3 วิชาการ	7	7	-	8	7	1	8	6	2	9	7	2
	7.4 ทวีไป	7	6	1	5	3	2	5	5	-	7	5	2
	7.5 ลูกจ้างประจำ	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7.6 พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	4	-	4	4	-	8	7	1	9	9	-
	7.7 พนักงานจ้างทั่วไป	5	5	-	-	-	-	13	13	-	15	15	-
	7.8 ครู คศ.1/2	7	6	1	1	1	-	1	1	-	1	-	1
	7.9 ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7.10 ผู้ดูแลเด็ก	1	1	-	2	2	-	2	2	-	5	5	-
	รวม	39	36	3	25	20	5	42	38	4	53	40	8



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกองการปกครองท้องถิ่นประเภทขนาดปริบที่ใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลบุง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะเขว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสาม หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ประกาศสรรหา โดยวิธีการรับโอน (ย้าย) ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และวิธีการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ คือตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักวิชาการพัสดุ และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

๓.๕.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๕.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ

๓.๕.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.หนองมะแซว อบต.นาแต่ อบต.คิมใหญ่ อบต.บุง
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภา งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ่มมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ห้วยไร่ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำ หรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- การขยายเขตการใช้น้ำประปายังไม่ทั่วถึง
- ระบบการกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้งยังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้ครอบครัว

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับเด็กและเยาวชน
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ยังมีน้อยเกินไปสำหรับครอบครัวผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนเพื่อสร้างให้ชุมชนเข้มแข็ง
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติด

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนยังให้ความสนใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความต้องการ
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพิ่มมากขึ้น

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

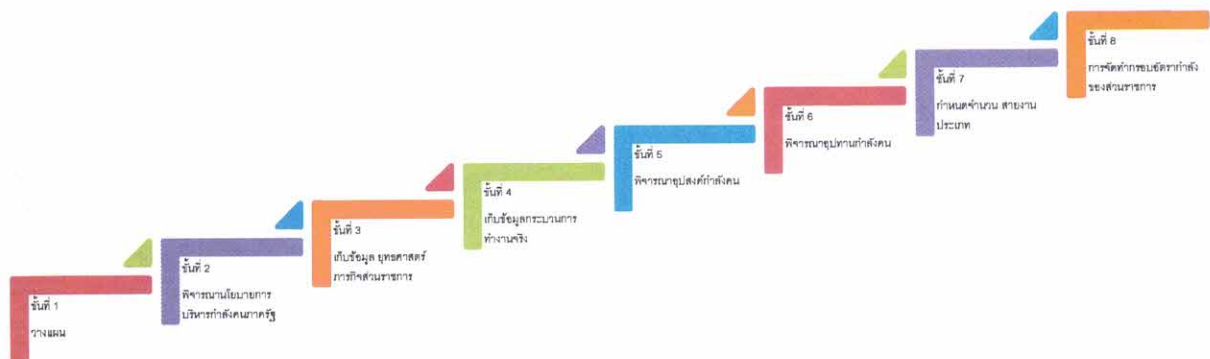
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- การรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปล้อง้องการบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ รองปล้อง้องการบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่



๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยไร่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็น ระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจาก ยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมี รายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมี การบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนว ทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมต้นทุนงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการใน องค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา ว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่ คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใน ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้าย บอกรoad เส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ชะยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้าน ทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงาน
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอก สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงาน - ครู /ผช.ครู/ ผดต
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนา และสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวก และเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทาง การเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาด เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานการเกษตร
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พื้นที่และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา



<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส</p>	<p>- พัฒนาคูณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล</p>
	<p>- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้</p>
	<p>- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ</p>

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

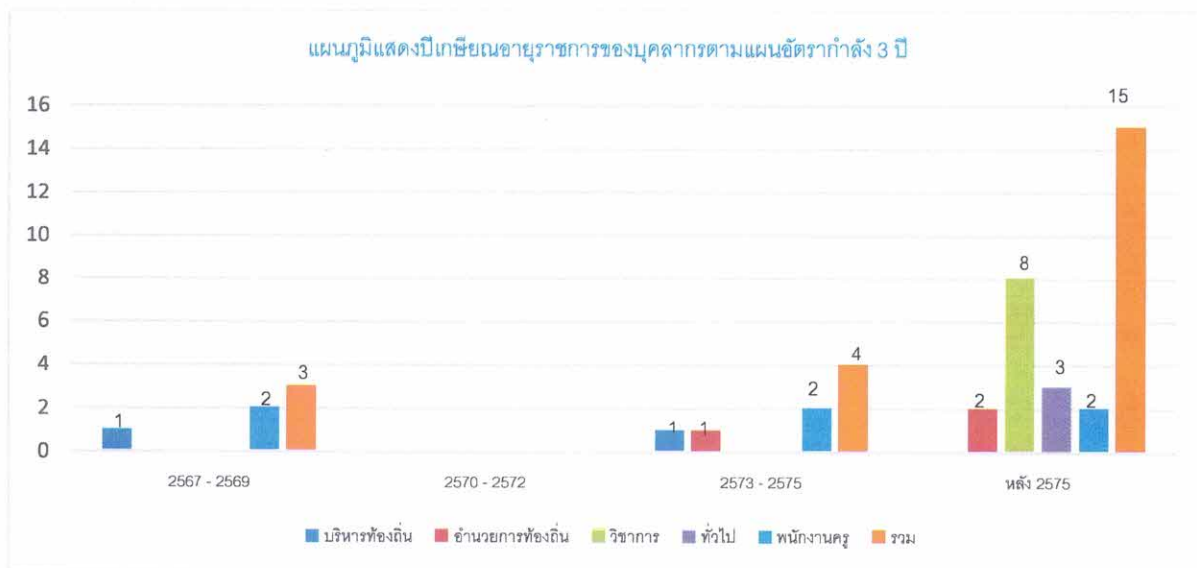
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีภารกิจ ด้าน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านนโยบายและแผน ด้านงานการเงินและบัญชี ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการ ได้ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มแผนอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการตอบสนององภารกิจ และงานที่เพิ่มขึ้นได้



บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้มี จำนวน ๓ ราย ได้แก่ นายอภิดุล ทองวงษ์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ นางวิทุสิริภัก ปานุเวช ตำแหน่ง ครู และ นางญาดา นนทสิงห์ ตำแหน่ง ครู กรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะเตรียมการดำเนินการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะสรรหากคนมาดำรง ตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น



บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

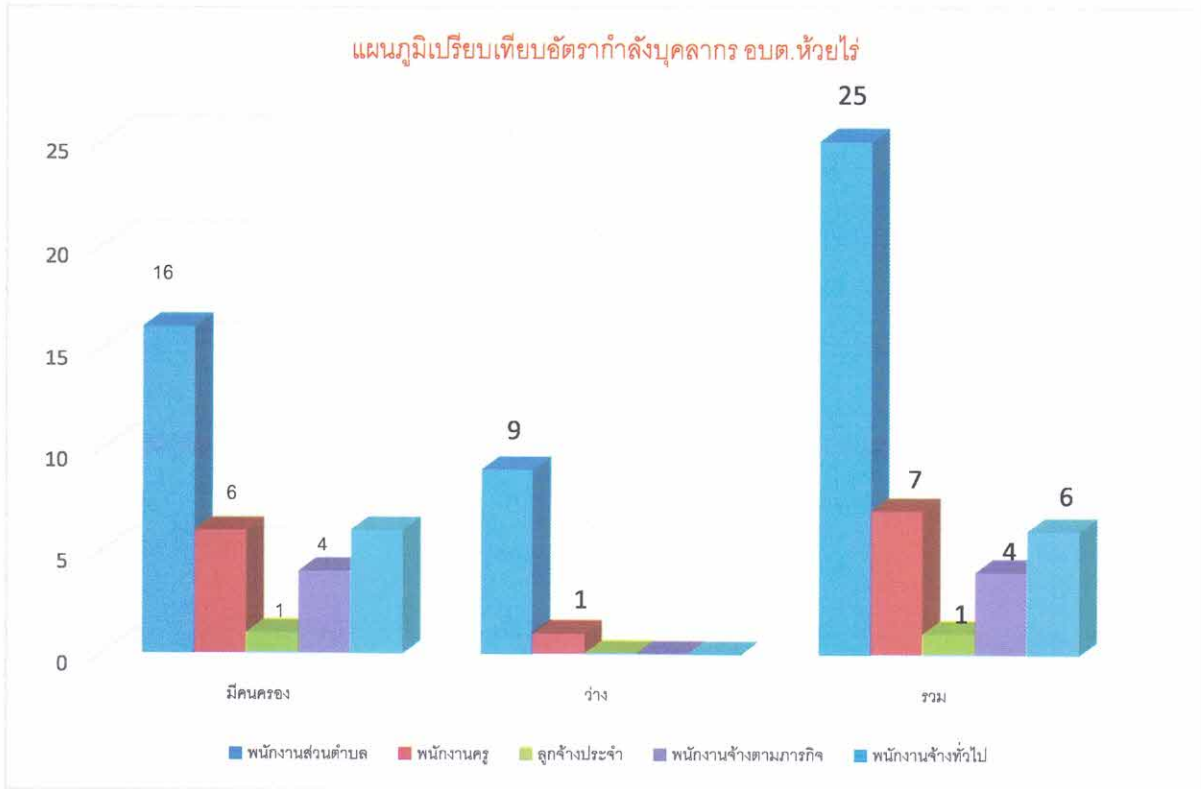
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด อบต.ห้วยไร่



ขั้นตอนที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก



๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>



<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่</p>



๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))	(สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน)
๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))	
๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหารและการพัฒนาองค์กร ๖. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. สำนักปลัด ๕. สำนักปลัด ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักปลัด
ภารกิจรอง <ol style="list-style-type: none"> ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. สำนักปลัด และกองช่าง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิคำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของ ส.อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
--	--



โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p>

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ อนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป และแผนงาน งานนโยบาย และแผน งานกฎหมาย และคดี งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว ปัจจุบันสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มี ๑๐ หมู่บ้าน ประชากร มากกว่า ๕,๐๐๐ คน นักพัฒนา</p>	<p>- ตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่งคนงานช่วยงาน นักพัฒนาชุมชน เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานด้านสวัสดิการสังคม ที่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในพื้นที่ให้กับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี และกำหนดตำแหน่งคนงานช่วยงานตำแหน่ง</p>



	<p>ชุมชน ตำแหน่งมีเพียง ๑ คน ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>นักทรัพยากรบุคคล เพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น</p>
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานพัฒนา และงานจัดเก็บรายได้ ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้วิธีการสอบคัดเลือก กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจงาน พัฒนาจัดเก็บรายได้ และในอนาคตยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ลงน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานกองช่าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งาน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา</p>



<p>งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>รถเก็บขยะ ๑ อัตรา คนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา ซึ่งในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน อัตรากำลังของคนงานประจำรถขยะ ใช้ทั้งหมด ๒ อัตรา อัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนาจการท้องถิ่น พนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>ดังกล่าว ในปี ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. นักการแพทย์ ๒. จพง.การแพทย์ ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง และ พนักงานขับรถยนต์ - งานรักษาความสะอาด กำหนดตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา เพื่อให้จำนวนคนที่มีเพียงพอกับจำนวนการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ปี ๒๕๖๗ กำหนด อัตรากำลังเพิ่มเป็นพนักงานทั่วไป ๑ อัตรา</p>
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งาน</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับตำบล ประกอบด้วย ๓ งาน งานบริหารงานการศึกษา งานส่งเสริม</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน</p>



<p>เครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>การศาสนาและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อัตรากำลัง ที่ว่าง สายงานการสอน รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>และขอใช้บัญชีสอบแข่งขันในอนาคต ขอ กำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็กเพิ่มเพื่อรองรับจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก ทั้ง ๓ ศูนย์ ตามหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ ๗๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>ในอนาคต - กำหนดตำแหน่งคนงานช่วยปฏิบัติงาน</p>



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมาก พกก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สารบรรณ - บริหารงานบุคคล - เลือกลงตั้งและทะเบียนข้อมูล - ตรวจสอบภายใน - ควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - อำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการประชุม 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สารบรรณ - บริหารงานบุคคล - เลือกลงตั้งและทะเบียนข้อมูล - ตรวจสอบภายใน - ควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - อำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการประชุม 	



<ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการและประสานงาน- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานระเบียบการคลัง <p>๑.๔ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ- ฝึกอบรมอาชีพ- พัฒนาศักยภาพกลุ่ม- ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ฝึกอบรมอาชีพ- พัฒนากลุ่มอาชีพ- หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล- สนับสนุนการท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการและประสานงาน- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานระเบียบการคลัง <p>๑.๔ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ- ฝึกอบรมอาชีพ- พัฒนาศักยภาพกลุ่ม- ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ฝึกอบรมอาชีพ- พัฒนากลุ่มอาชีพ- หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล- สนับสนุนการท่องเที่ยว	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- การเงิน- รับเงินเบิกจ่ายเงิน- จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- เก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- การบัญชี- ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งบการเงินและงบทดลอง- แสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- พัฒนาและจัดเก็บรายได้- ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- การเงิน- รับเงินเบิกจ่ายเงิน- จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- เก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- การบัญชี- ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งบการเงินและงบทดลอง- แสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- พัฒนาและจัดเก็บรายได้- ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	



<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พักดิน - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พักดิน - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - ข้อมูลก่อสร้าง - ประเมินราคา - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - บำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินราคา - ควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - รางระบายน้ำ - สำรองและแผนที่ - จัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางผังพัฒนาเมือง - ควบคุมทางผังเมือง - สำรองและแผนที่ - จัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - ข้อมูลก่อสร้าง - ประเมินราคา - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - บำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินราคา - ควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - รางระบายน้ำ - สำรองและแผนที่ - จัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางผังพัฒนาเมือง - ควบคุมทางผังเมือง - สำรองและแผนที่ - จัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	



<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สุขาภิบาลทั่วไป - สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - อนามัยชุมชน - ป้องกันยาเสพติด - สุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาความสะอาด - กำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สุขาภิบาลทั่วไป - สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - อนามัยชุมชน - ป้องกันยาเสพติด - สุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาความสะอาด - กำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่ 	
<p>๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>๕.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๕.๒ <u>งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	<p>๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>๕.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๕.๒ <u>งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	



<p>๕.๓ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลพัฒนาการเด็ก - วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล 	<p>๕.๓ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลพัฒนาการเด็ก - วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล 	
<p>๖ <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ พิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาฯ ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๑๖ / ๒๕๖๗ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๗

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมีมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ยอดยกมา	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น								
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ติม
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ติม
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ติม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ติม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง ยุก เลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ติม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น								
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ติม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ติม
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๑	๓๑	๓๑	-๑	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๒๕/ว. วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานและผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ยกยกรา	๓๒	๓๑	๓๑	๓๑	-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไร่								
บ้านหนองตาใกล้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไร่								
บ้านภักดีเจริญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดจันทิมา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๖	๔๖	๔๖	-๑/+๓	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไร่



๙. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	อับต.ห้วยไร่ตั้งงบประมาณหมวดรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนทุกประเภท) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (ทุกประเภท)	รวมทั้งสิ้น รวมทั้งสิ้น	๑๙,๖๕๘,๙๐๗.๖๔ บาท ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง			
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	รวมทั้งสิ้น รวมทั้งสิ้น	๑๑,๔๗๙,๘๖๐ บาท ๑,๗๒๑,๙๗๙ บาท
	รวม		๑๓,๒๐๑,๘๓๙ บาท
	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙๔		
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	มีการค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	รวมทั้งสิ้น รวมทั้งสิ้น	๑๑,๘๒๒,๗๖๐ บาท ๑,๗๗๓,๔๑๔ บาท
	รวม		๑๓,๕๙๖,๑๗๔ บาท
	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๖		
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	มีการค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	รวมทั้งสิ้น รวมทั้งสิ้น	๑๒,๑๗๐,๘๒๐ บาท ๑,๘๒๕,๖๒๓ บาท
	รวม		๑๓,๙๙๖,๔๔๓ บาท
	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๙		

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องว่าง ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า		การจ่ายค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๒๑,๐๐๐	๒๒,๖๐๐	๒๕,๖๐๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๑,๒๘๐	(๕๕,๐๙๐)มีคณครอง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๑๙,๖๐๐	๒๓,๖๐๐	๕๕๙,๘๘๐	๖๐๗,๘๘๐	๖๓๕,๙๖๐	(๔๔,๙๙๐)มีคณครอง
๓	สํานักปลัด อบต.														
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๖,๙๖๐	(๓๓,๐๐๐)มีคณครอง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๗,๒๔๐	๔๓๘,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)มีคณครอง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๑	๑	๓๘๒,๘๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑๕,๘๘๐	๑๕,๘๘๐	๑๕,๘๘๐	๔๐๓,๖๘๐	๔๑๕,๑๖๐	๔๒๖,๕๖๐	(๓๓,๘๐๐)มีคณครอง
๖	นิติกร	ปท.	๑	๑	๒๒๘,๙๒๐		๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๘๖๐	(๑๙,๘๐๐)มีคณครอง
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปท.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐		๑	๑	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๗,๒๔๐	๓๒๖,๔๔๐	(๑๙,๑๖๐)มีคณครอง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๖,๖๒๐	๓๑๕,๓๒๐	๓๒๔,๐๒๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานเกษตร	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๐๐	(๑๓,๓๖๐)มีคณครอง
๑๐	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปท./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐		๑	๑	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๘,๘๔๐	๒๕๘,๐๔๐	(๑๙,๒๐๐)มีคณครอง
๑๒	นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๒๕๘,๐๐๐		๑	๑	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๕๒๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)มีคณครอง
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคณวุฒิ)		๑	๑	๒๖๗,๙๖๐		๑	๑	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๗,๙๒๐	๒๘๗,๒๘๐	๒๙๗,๑๒๐	(๒๒,๓๓๐)มีคณครอง
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)มีคณครอง
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)มีคณครอง
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)มีคณครอง
๑๗	คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการสำนักปลัด)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)มีคณครอง
๑๘	กองคลัง														
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๒๙,๙๖๐	๕๔๓,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)มีคณครอง
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)มีคณครอง
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	๑	-	๕๒๘,๒๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๕๘๗,๑๔๐	๖๐๖,๐๔๐	๖๒๖,๙๔๐	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๖,๖๒๐	๓๑๕,๓๒๐	๓๒๔,๐๒๐	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๒๐,๙๒๐	๓๒๙,๓๒๐	๓๓๘,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		๑	๑	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๓๖๐	๓๑๖,๓๒๐	๓๒๕,๒๐๐	๓๓๔,๖๐๐	(๒๕,๖๖๐)มีคณครอง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จากรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๗,๓๕๐	๓๒๗,๓๕๐	๓๒๗,๓๕๐	ว่างเต็ม
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีทักษะ)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างยูนิตเล็ก
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๖๗,๕๐๐	๑๖๗,๕๐๐	๑๖๗,๕๐๐	๑๖๗,๕๐๐	(๑๓,๕๐๐) มีคนครอง
๒๖	กองช่าง		๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๗	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๗,๓๕๐	๓๒๗,๓๕๐	๓๒๗,๓๕๐	ว่างเต็ม
๒๘	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐) มีคนครอง
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐) มีคนครอง
๓๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๑	๑	๓๖๗,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	๓๓๓,๖๒๐	๓๓๓,๖๒๐	๓๓๓,๖๒๐	๓๓๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๓	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๑	๑	๕๒๖,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕๒๖,๒๕๐	๕๒๖,๒๕๐	๕๒๖,๒๕๐	๕๒๖,๒๕๐	ว่างเต็ม
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๓๒๓,๐๕๐		๑	๑	๑	-	-	๓๒๓,๐๕๐	๓๒๓,๐๕๐	๓๒๓,๐๕๐	๓๒๓,๐๕๐	ว่างเต็ม
๓๕	คณาน (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวไร่ บ้านหนองตาโล่		-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๓๗	ครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม(กรมจัดสรร)

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.หัวไร่บ้านหนองตาโล่
 วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๖๖...วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๖๖...
 (นายสมชาย ชัยชนะ)

สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองกาญจนบุรี
 (นายสมชาย ชัยชนะ)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ ในช่วง ๓ ปี ชำรงหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าจ้าง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก		๑				๑	๑	๑									จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบค.หัวไร่ บ้านกักตังเจริญ		-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑								จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๑	ครู		๒				๒	๒	๒									จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๒	ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดจันทิมา		-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑								จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒				๒	๒	๒									จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๔	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๒๒๒,๒๔๐		๑	๑	๑										(๑๘,๕๒๐) มีคนครอง
	(๕) รวม		๔๔	๑๐,๗๗๗,๐๘๐	๕๐๔,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	๓๓๖,๗๘๐	๓๕๒,๙๐๐	๓๕๘,๐๖๐	๑๑,๕๗๙,๘๖๐	๑๑,๕๗๙,๘๖๐	๑๑,๕๗๙,๘๖๐	๑๑,๕๗๙,๘๖๐	๑๑,๕๗๙,๘๖๐	
	(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	
	(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
	(๘) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเงินกู้หรือเงินอื่นใด ปี ๒๕๖๕ (มาจากงบการเงินหลังจัดงบสิ้นปีเรียบร้อยแล้ว)																	
	(๙) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๒,๐๐๐,๐๐๐) โดยให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปค่าจ้าง/เงินเดือนภายในเพิ่มขึ้นอีกปีละ ๕%																	
	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

เห็นชอบตามมติ ก.บ.ว.บ.จ.ว.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗.๖.๒๕๖๖

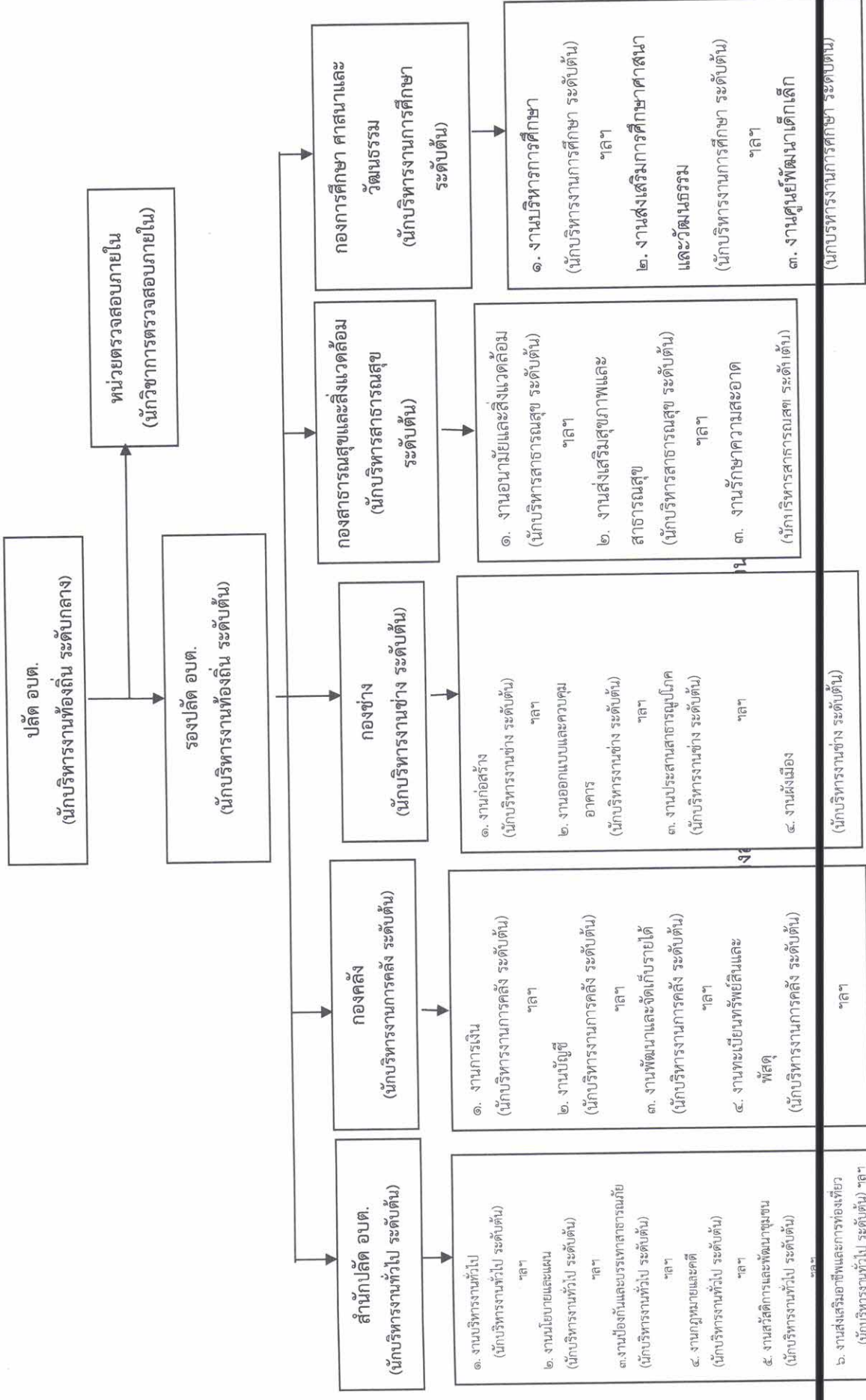
(นายสมนึก จันทิมา)
ผู้อำนวยการศูนย์ฯ

มีอำนาจตรวจสอบและอนุมัติงบประมาณบุคคลส่วนท้องถิ่น



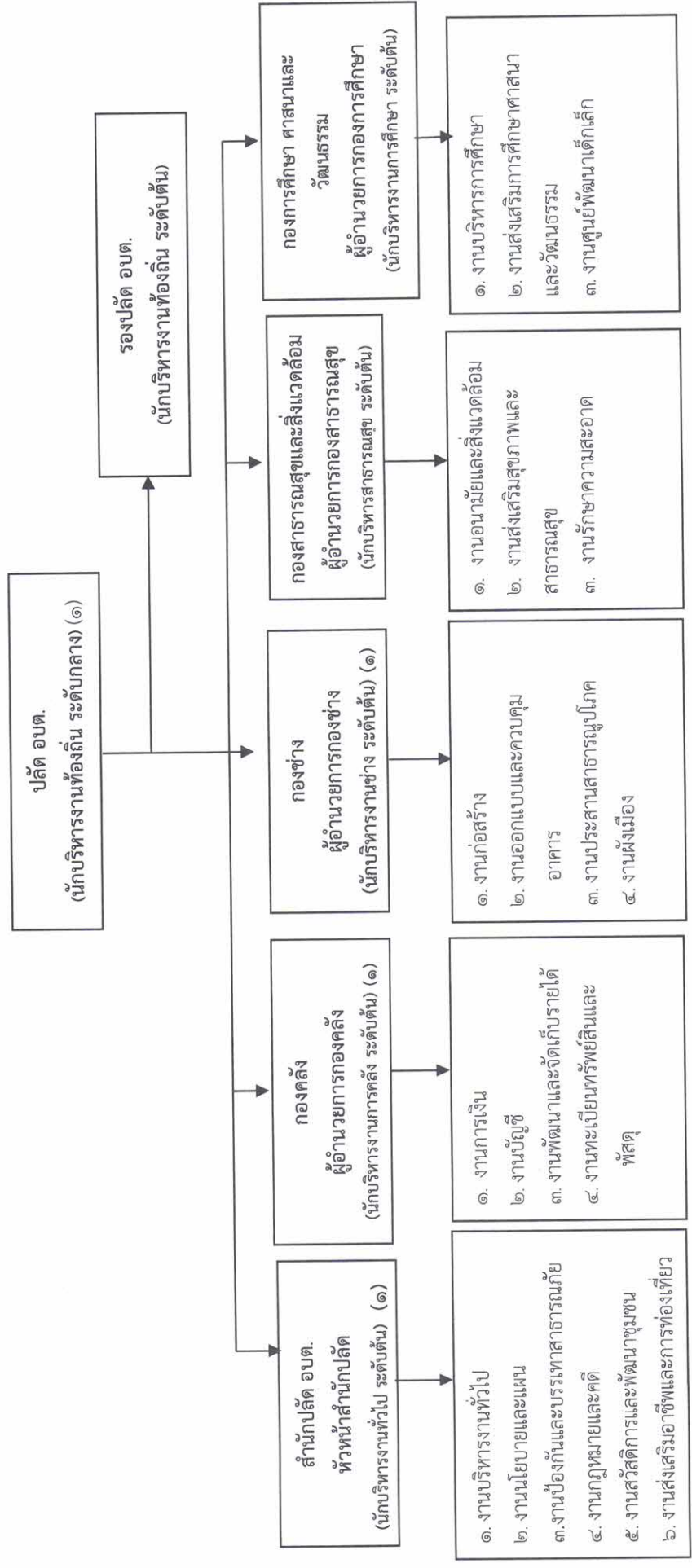
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล





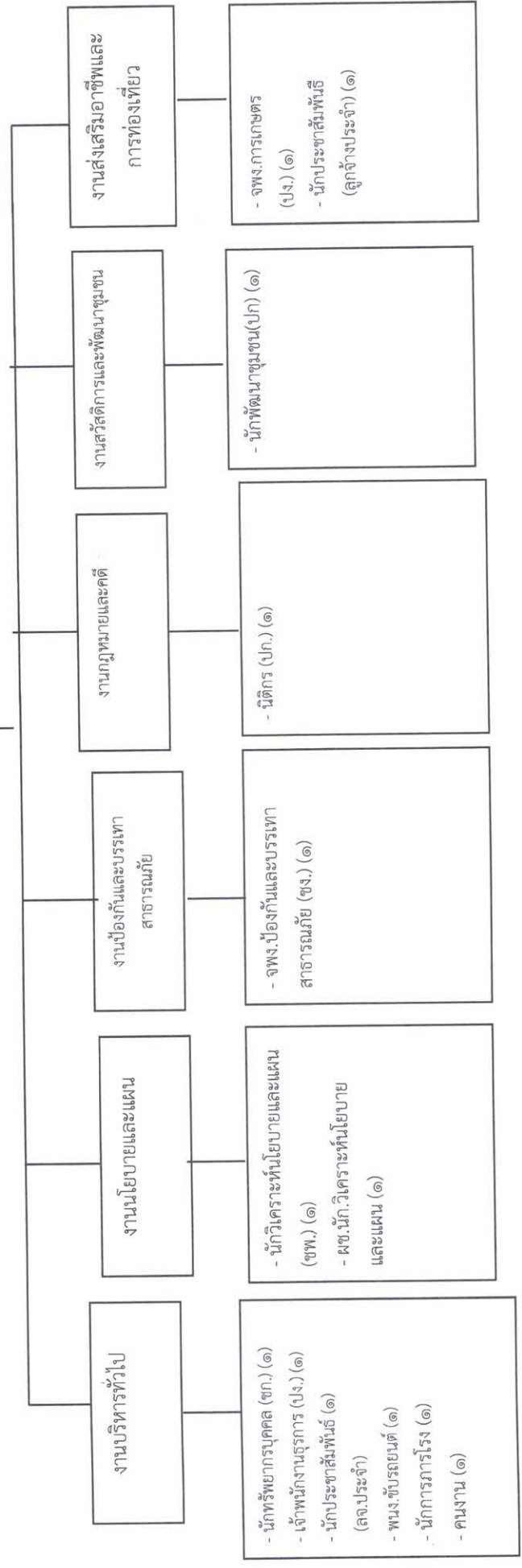
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล





โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

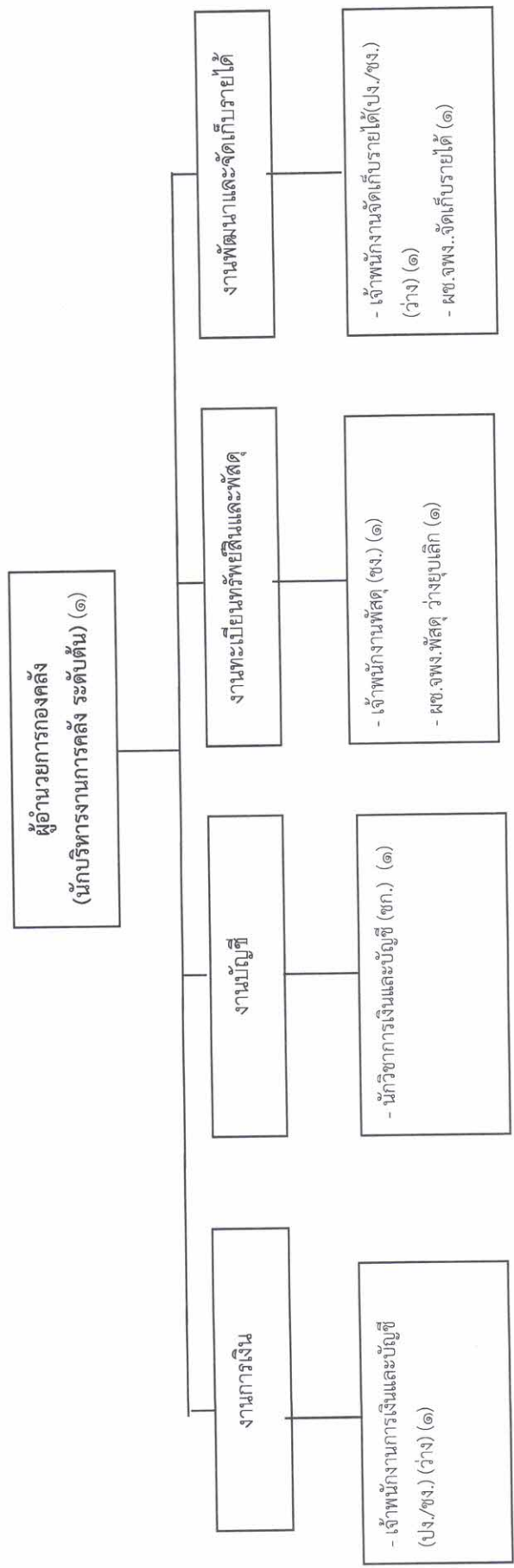
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	๑	-	๑	๑	-	๑	๓	๑๔



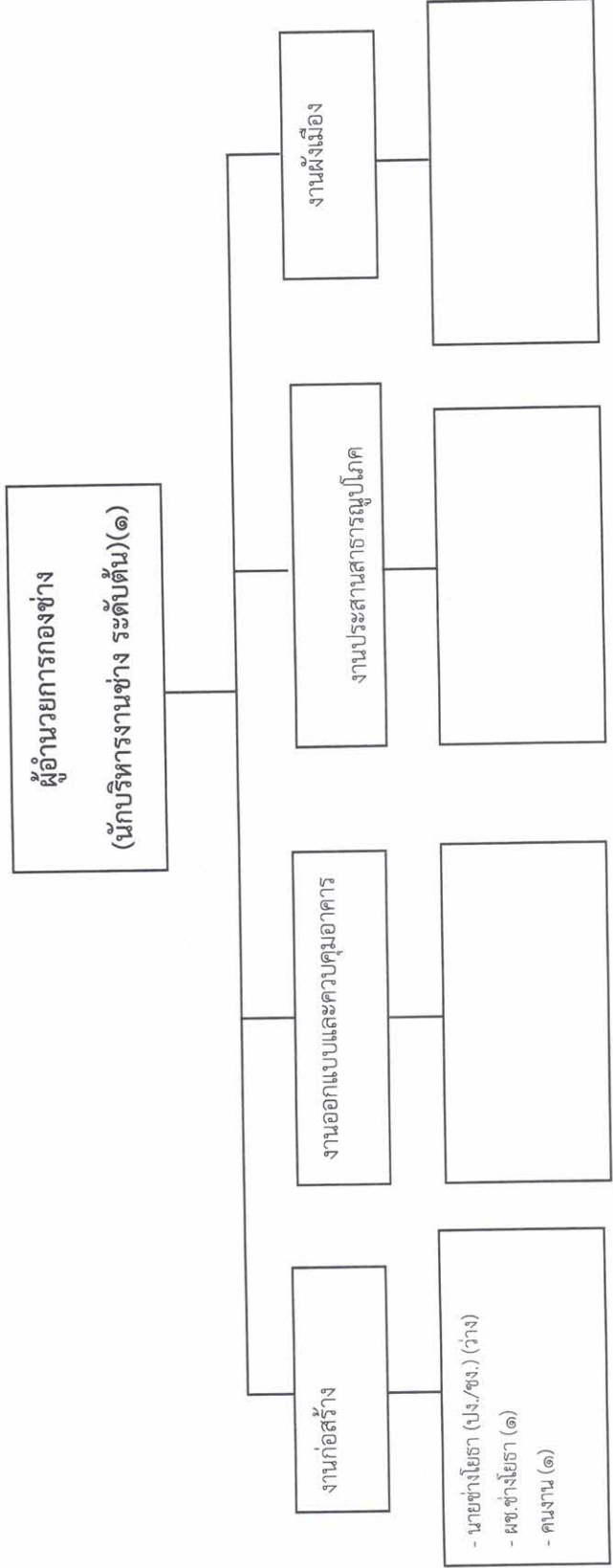
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๕



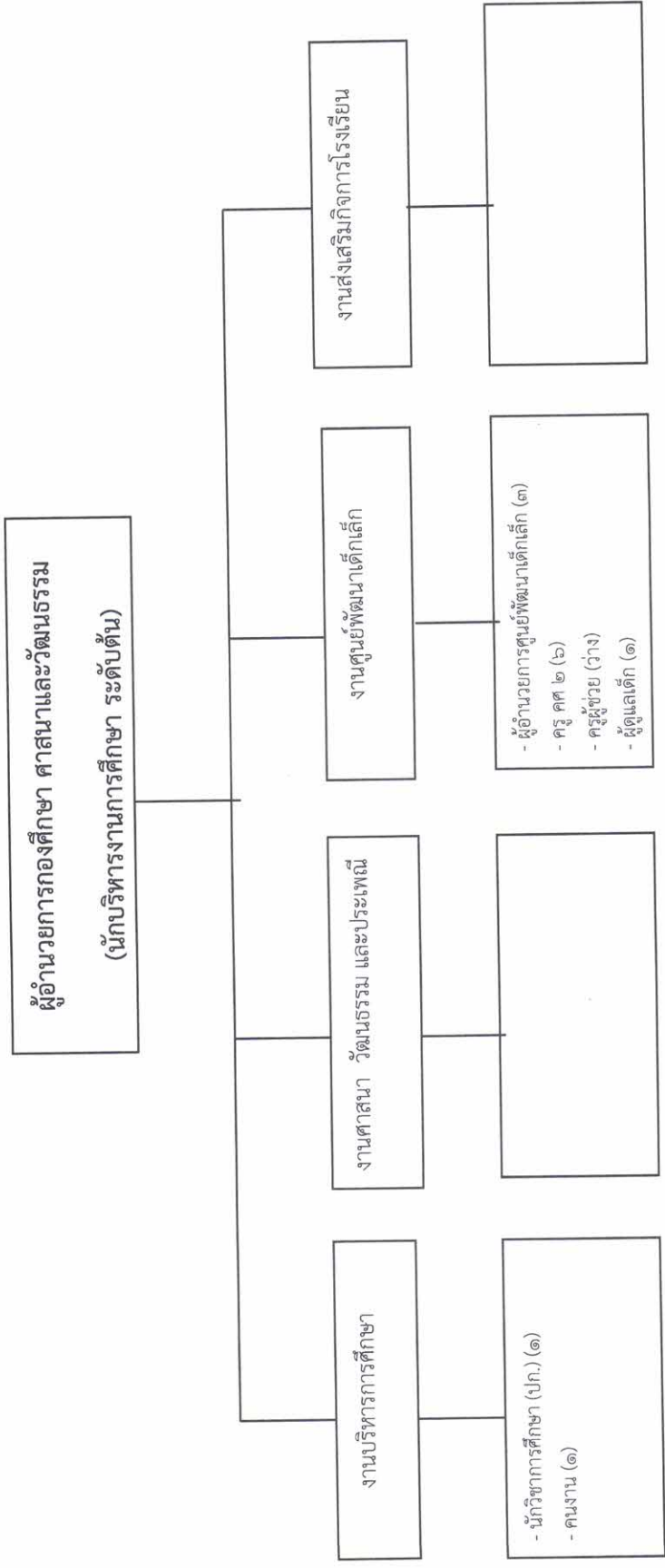
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒



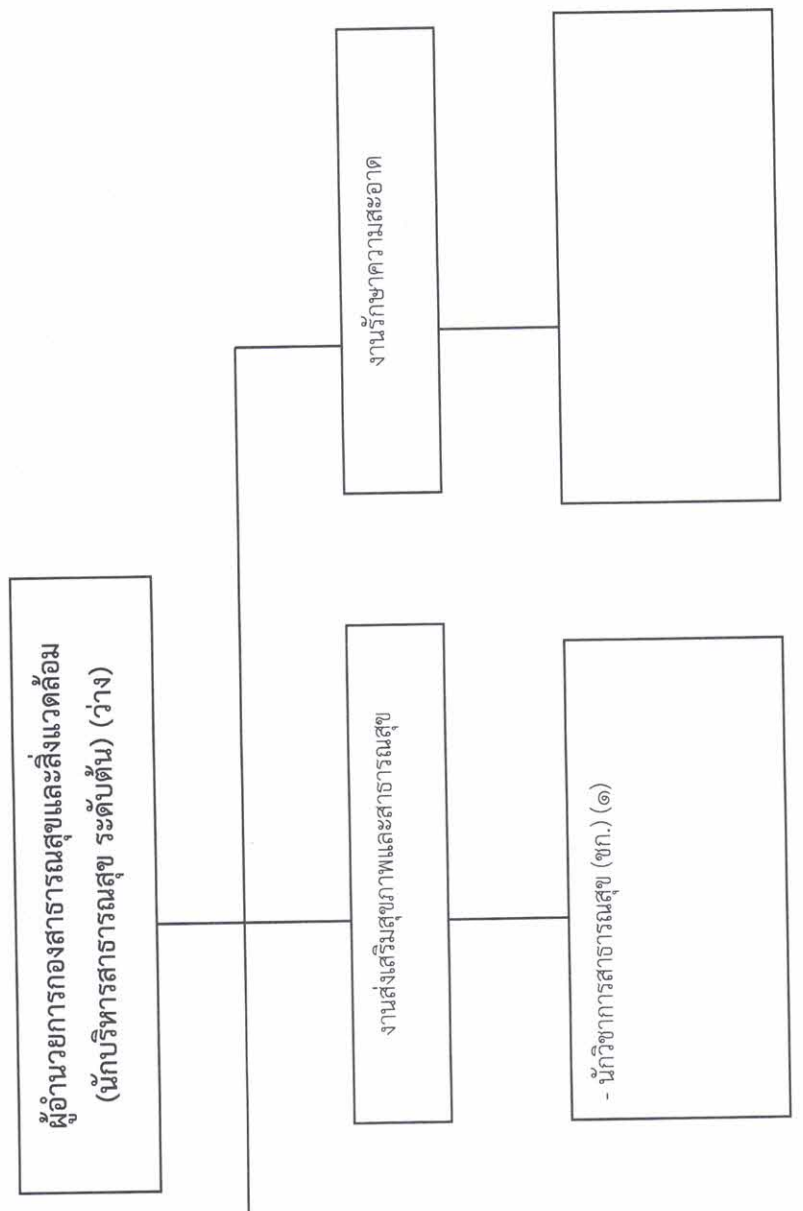
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานครู			ครู ผดต.	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	วิทยฐานะ ครูชำนาญ การพิเศษ	วิทยฐานะ ครูชำนาญ การ	ไม่มี วิทยฐานะ		ภารกิจ	ทั่วไป	
-																
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๕	-	-	๑	๑	๑๐



โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒



โครงสร้างอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)

ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไร่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๑	นายอภิเดช ทองวงษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๗๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๖๕๙,๐๘๐	๘๕,๐๐๐	๘๔๔,๐๘๐	
๒	นายพงศกร พลเดช	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๗๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๕๙๑,๘๘๐	
๓	จำเริญสาธิต ธีระพันธ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๔๓๘,๐๐๐	
๔	น.ส.จริยา ลุนพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๕๐๒,๗๒๐	-	๕๐๒,๗๒๐	
๕	นางวันดีดา คูณมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การการตลาด)	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ	๓๓๒,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๔๒๔,๘๘๐	
๖	นางพรพงษ์ ปรเมทา	นิติศาสตรบัณฑิต	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๒๒๙,๙๒๐	-	๒๒๙,๙๒๐	
๗	นายวิชชัย นิธิพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น	๗๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๗๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๘๘,๔๔๐	-	๒๘๘,๔๔๐	
๘	ว่าง		๗๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา	ปก/ชก	๗๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	
๙	ว่าง		๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๘๗,๘๐๐	-	๒๘๗,๘๐๐	
๑๐	นายอาทิตย์ ทองน้อย	เกษตรศาสตรบัณฑิต (การจัดการเกษตร)	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเกษตร	ปง	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเกษตร	ปง	๑๖๕,๑๒๐	-	๑๖๕,๑๒๐	
๑๑	นายชัยชัย หักบุตร	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	๗๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	๒๓๐,๕๐๐	-	๒๓๐,๕๐๐	
๑๒	นางสมร สีตะวัน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น		นักวิเคราะห์พื้นที่ (ลจ.)			นักวิเคราะห์พื้นที่ (ลจ.)		๒๕๘,๐๐๐	-	๒๕๘,๐๐๐	
๑๓	นางสาวบุบผา เหมือนแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)		ชช.นักวิเคราะห์นโยบาย			ชช.นักวิเคราะห์นโยบาย		๒๒๗,๙๖๐	-	๒๒๗,๙๖๐	
๑๔	นายพรมมา ห่องแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น ม.๓		นักการภารโรง			นักการภารโรง		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายสว่าง บุญเมือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
				พนักงานขับรถ (ปฏิบัติงานธุรการ)			พนักงานขับรถ (ปฏิบัติงานธุรการ)		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

(นายสมนึก ขิงศิริ)

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางนงคณพัชญ์ ปรางภูมิ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บร.บ)	๗๒-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๒-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๒,๕๒๐	-	-	๕๔๘,๕๒๐
๑๘	ว่าง		๗๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ทพ	๗๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทพ	๕๒,๒๔๐	-	-	๕๗๐,๒๔๐
๑๙	นางสาวสุวรรณา แจ็งจิตร์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บร.บ)	๗๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๗๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๔๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๒๐	ว่าง		๗๒-๓-๐๔-๒๑๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปว/ชก	๗๒-๓-๐๔-๒๑๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปว/ชก	๓๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๑	ว่าง		๗๒-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๗๒-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐
๒๒	นางสาวอัมภิกา มั่นคง	บริหารธุรกิจ (การตลาด)	๗๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๗๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๓๐๗,๕๒๐	-	-	๓๐๗,๕๒๐
๒๓	ว่าง		๗๒-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๗๒-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐
๒๔	ว่าง			ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ			ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ		๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างขุมนเล็ก
๒๕	นางลำไพ บุญงาม	ปศ.บริหารธุรกิจ สาขา การบัญชี		ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๒๗,๘๘๐	-	-	๑๒๗,๘๘๐

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ อบต.อำนาจเจริญ

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอมะนังจังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การอบรมเก่าดั้งเดิม			การอบรมเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	ว่าง		๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๗	ว่าง		๗๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)			นักบริหารงานช่าง					
๒๘	นายชาติอชาโนะ ผ่านเมือง	ปวส.สาขา ช่างโยธา	๗๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๗๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๕๐๐	-	-	๒๙๗,๕๐๐
๒๙	นางสาวสุวิศา เทศนา	ปวส.สาขา ช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๓,๑๒๐	-	-	๑๗๓,๑๒๐
			-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสุกร)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานสุกร)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ ก.ย.๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้ช่วยราชการศูนย์รวมวัฒนธรรมฐานการเรียนรู้ชุมชนยุคส่วนท้องถิ่น

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	ว่าง			ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ		ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ		ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๑	นายวิสูตร พงษ์สิทธิ์ศักดิ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา)	๗๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุข)		นักวิชาการสาธารณสุข	๗๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๖๙,๕๘๐	-	-	๓๖๙,๕๘๐
๓๒	นางสาวอนารีย์ ธรรมโรจน์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขา พิศิกส์)		คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)		คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)		คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๕

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอมะนังอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๖	นางสาวสวิตา แสนมี	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	๗๒-๓-๑๒-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๗๒-๓-๑๒-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๒๒๒,๒๔๐			๒๒๒,๒๔๐

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗/๑.ย. ๒๕๖๖

(นายสมนึก ขัยศรี)

ผู้ช่วยยกร่างแผนงานและยุทธศาสตร์ระดับตำบลส่วนท้องถิ่น



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนา ทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

การบริหาร....



- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ



๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลห้วยไร่ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม 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 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ยังกำหนด ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม 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 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

- ๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น
 - ๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย
 - ๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่
 - ๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก
 - ๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม
 - ๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ
 - ๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย
- ๕.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้
- ๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้
 - ๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ
 - ๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่
 - ๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว
 - ๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ
 - ๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ
 - ๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
 - ๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ



๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

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 ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น 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 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

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 จะต้องไม่ทำในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป



๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม อย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วย กฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกียจงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- 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 พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นไปลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ภาคผนวก

10



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร. ๐-๕๕๕๒-๓๕๑๘

ที่ อจ. ๗๕๖๐๑/๔๒๐ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

เรื่องเดิม

ก.อบต.กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารจัดการงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด จึงมีความประสงค์แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๙

๔. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปอย่าง
ถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล
จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน
ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านบุคคล จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายก อบต.ห้วยไร่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัด อบต. ห้วยไร่ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด อบต.ห้วยไร่ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดย มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์
ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด
หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ให้แล้วเสร็จตามขั้นตอนต่อไป และกำหนดวันประชุมเพื่อร่วม
พิจารณาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้แล้วเสร็จ เพื่อจะได้นำเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวจริยา ลุนพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ) จำเอก

(สาธิต ธีระพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

/ความเห็น...

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายพรศกร พลเดช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายอภิคุณ ทองวงษ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นชอบ

ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นายวิระพันธ์ ชุยม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่ ๓๐๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และเพื่อให้บริหารจัดการงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ กำหนด ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่...

มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ให้แล้วเสร็จตามขั้นตอนต่อไป






ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖






(นายวีระพันธ์ ชูขม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

สร้าง/พิมพ์
ตรวจทาน
หน.ส่วนฯ
รองปลัดฯ
ปลัดฯ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีระพันธ์ ชูขม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประธานกรรมการ		
๒	นายอภิดุล ทองวงษ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่/ กรรมการ		
๓	นายพงศกร พลเดช	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่/ กรรมการ		
๔	นางภัคณพิชญ์ ปรากฏ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ		
๕	นางบังอร อุทธจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม /กรรมการ		
๖	นายวิสูตร พงศ์สิทธิศักดิ์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/ กรรมการ		
๗	จำเอนสาธิต ธีระพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต./ กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวจริยา ลุนพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ		

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันศุกร์ที่ ๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ผู้เข้าประชุม

- | | | | |
|------------------------------|---------|--|-------------------|
| ๑. นายวีระพันธ์ ชูชม | ตำแหน่ง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอภิดุล ทองวงษ์ | ตำแหน่ง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายพงศกร พลเดช | ตำแหน่ง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นางภัคณพิชญ์ ปรากฏ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางบังอร อุทรจันทร์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. นายวิสูตร พงศ์สิทธิศักดิ์ | ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. จำเอกสาธิต ธีระพันธ์ | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นางสาวจริยา ลุนพันธ์ | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายวีระพันธ์ ชูชม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำเอกสาธิต ธีระพันธ์ กรรมการและเลขานุการ ได้ตรวจสอบรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมว่าครบองค์ประชุมหรือไม่ ปรากฏว่าคณะกรรมการได้มาครบทุกท่านและได้เชิญท่านประธานในที่ประชุม คือ นายวีระพันธ์ ชูชม กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวีระพันธ์ ชูชม - ก.อบต.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบประธานฯ การใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารจัดการงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ การแต่งตั้ง...

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

- ๑) นายวีระพันธ์ ชูชม ตำแหน่ง นายก อบต.ห้วยไร่ เป็นประธานกรรมการ
- ๒) นายอภิดุล ทองวงษ์ ตำแหน่ง ปลัด อบต. ห้วยไร่ เป็นกรรมการ
- ๓) นายพงศกร พลเดช ตำแหน่ง รองปลัด อบต.ห้วยไร่ เป็นกรรมการ
- ๔) นางภัคณพิชญ์ ปรากฏ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ๕) นางบังอร อุทอจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ
- ๖) นายวิสูตร พงศ์สิทธิศักดิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ
- ๗) จำเอกสาธิต ธีระพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๘) นางสาวจริยา ลุนพันธ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จัดทำร่าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ให้แล้วเสร็จตามขั้นตอนต่อไป

ที่ประชุม -รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
นายวีระพันธ์ ชูชม การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการ
ประธานฯ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มา
ในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม
โดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขา
ชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นางสาวจริยา ลุนพันธ์ เรียนท่านประธานและคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดิฉันขอชี้แจงแนว
ผู้ช่วยเลขานุการ ทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งนี้นำมาซึ่งการพิจารณาอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการดังนี้

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็น ด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓.๑.๒ บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

- วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดจึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิง ข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็น ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน โดยให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไป ทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการ คิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกิน กึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบ กำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ ขอให้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกัน ประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิด ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๓.๑.๓ บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

- วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพ สูงขึ้น และกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๓.๑.๔ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่าย โอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลัง ฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัส ส่วนราชการ

๓.๒ ข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลหน่วยไร่ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด บัดนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ได้จัดส่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๔ แห่ง โดยได้รับการแจ้งข้อมูล อัตรากำลัง จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

๑. หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว ที่ อจ ๗๕๒๐๑/๒๔๘ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

๒. หนังสือ

๒. หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลปุง ที่ อจ ๗๓๔๐๑/๑๘๓ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

๓. หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ที่ อจ ๗๖๒๐๑/๒๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

และองค์การบริหารส่วนตำบลคิมใหญ่ งานการเจ้าหน้าที่ได้ประสานไปหลายครั้งแล้ว ยังไม่ได้รับตอบรับกลับมา จึงได้สรุปข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน รายละเอียดตามที่ได้แจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านแล้วนั้น

ประธานฯ

ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงหลักในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน คณะกรรมการฯทุกท่านคงได้รับทราบแนวทางปฏิบัติ ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ให้นำไปพิจารณาในระเบียบวาระต่อไป

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง ที่เสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น

นายวิระพันธ์ ชูชม ตามรายละเอียดที่ฝ่ายเลขานุการได้สรุปข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรประธานฯ ปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ให้กับคณะกรรมการทุกท่านแล้ว กระผมเห็นว่าควรนำไปพิจารณาในการประชุมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามเสนอ

๔.๒ การเก็บสถิติปริมาณงาน

นายวิระพันธ์ ชูชม การเก็บสถิติปริมาณงาน ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดประธานฯ

จำเอกสาธิต ถีระพันธ์ เรียนประธานและคณะกรรมการฯในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีการเก็บเลขานุการฯ สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นโดยให้มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดจึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้มีการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี โดยอาจอ้างอิงข้อมูล

จากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน โดยให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ ดังนั้น จึงเห็นควรให้ทุกสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้สำเนาแบบฟอร์มการเก็บปริมาณงาน และจัดส่งเป็นไฟล์เวิร์ดให้บุคลากรได้รับทราบแล้วนั้น

นายวีระพันธ์ ชูยชม ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอทุกสำนัก/กองให้มีการเก็บสถิติปริมาณงาน จึงขอให้หัวหน้าประธานฯ ส่วนราชการทุกส่วนดำเนินการตามเสนอ แล้วนำส่งข้อมูลให้ฝ่ายเลขานุการเพื่อร่วมพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

นายวีระพันธ์ ชูยชม คณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติมอีกหรือไม่
ประธานฯ

ที่ประชุม -ไม่มี-

นายวีระพันธ์ ชูยชม มีกรรมการท่านใดมีเรื่องที่จะนำเสนอให้ที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณ
ประธานฯ คณะกรรมการทุกคนที่มาร่วมประชุมในครั้งนี้ ขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

จำเอก



ผู้จัดรายงานการประชุม

(สชาติ วีระพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)






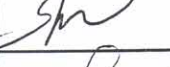



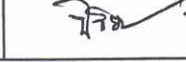
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวีระพันธ์ ชูยชม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
วันอังคารที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีระพันธ์ ชุยมขม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประธานกรรมการ		
๒	นายอภิดุล ทองวงษ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่/ กรรมการ		
๓	นายพงศกร พลเดช	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่/ กรรมการ		
๔	นางภคณพิชญ์ ปรากฏ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ		
๕	นางบังอร อุทธจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม /กรรมการ		
๖	นายวิสูตร พงศ์สิทธิศักดิ์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/ กรรมการ		
๗	จำเริญสาธิต ธีระพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต./ กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวจรรยา ลุนพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ผู้เข้าประชุม

- | | | |
|------------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายวีระพันธ์ ชูชม | ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอภิดุล ทองวงษ์ | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายพงศกร พลเดช | ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นางภคณพิชญ์ ปรากฏ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางบังอร อุทธจันทร์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. นายวิสูตร พงศ์สิทธิศักดิ์ | ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. จำเอกสาธิต ธีระพันธ์ | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นางสาวจริยา ลุนพันธ์ | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายวีระพันธ์ ชูชม นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประธาน
กรรมการ กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม
ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวีระพันธ์ ชูชม
ประธานฯ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลห้วยไร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณ
งานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่าย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง
ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษา...

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือ ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ที่ประชุม -รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

นายวีระพันธ์ ชูขม

ประธานฯ

รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการมีข้อเสนอหรือแก้ไขในการประชุมครั้งที่ผ่านมาหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการฯมีมติเห็นชอบรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

นายวีระพันธ์ ชูขม

ประธานฯ

๓.๑ การเก็บสถิติปริมาณงาน

การเก็บสถิติปริมาณงาน ขอให้คณะกรรมการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการรวบรวมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา นั้น ขอให้เลขานุการรายงานให้ที่ประชุมทราบ

นางสาว...

จำเอกสาธิต ธีระพันธ์
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุม ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับจากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุข โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ครับ

จำเอกสาธิต ธีระพันธ์
สำนักปลัด

สำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๔ ตำแหน่งและมีคนครอง ๑๒ ตำแหน่งโดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ในส่วนตำบลเจ้าพนักงานธุรการอยู่ระหว่างดำเนินการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการประเภทอื่น และตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อยู่ระหว่างดำเนินการสอบคัดเลือกย้ายเปลี่ยนสายงาน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	จำเอกสาธิต ธีระพันธ์	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น	
๒	นางสาวจริยา ลุนพันธ์	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)	
๓	นางวรัตตา คุณมี	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ขพ.)	
๔	นายธวัชชัย โมริพันธ์	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	
๕	นางพรอนงค์ เปรมทา	ปริญญาตรี	นิติกร (ปก.)	
๖	นายขวัญชัย ทศบุตร	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ชง.)	
๗	นายอาทิตย์ ทองน้อย	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง.)	
๘	นางสมร สีตะวัน	ปริญญาตรี	นักประชาสัมพันธ์ (ลจ.ประจำ)	
๙	นางสาวนุบาล เหมือนแก้ว	ปริญญาตรี	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	
๑๐	นายพรมมา ผ่องแผ้ว	ม.๖	คนงาน (นักการภารโรง)	
๑๑	นายสว่าง บุญเมือง	ม. ๖	คนงาน (พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง)	
๑๒	นางสาวอรรวรรณ ศรีใส	ปริญญาตรี	คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม - ลด
ตำแหน่งอื่น

นางภัคณพิชญ์ ปรากฏ กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน ที่มีอยู่ดังนี้
ข้าราชการ ๖ ตำแหน่ง มีคนครอง ๖ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง
มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางภัคณพิชญ์ ปรากฏ	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	
๒	นางสาวสุวรรณา แจ็งจิตร	ปริญญาโท	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	
๓	ว่าง	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	
๕	ว่าง	-	นักวิชาการพัสดุ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสอบ คัดเลือกย้าย เปลี่ยนสายงาน
๖	นางสาวอนงค์นาฏ มั่นคง	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	
๗	ว่าง	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	รับโอน
๘	นางลำไพ บุญงาม	ปริญญาตรี	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	
๙	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ว่างยุบเลิก

นางภัคณพิชญ์ ปรากฏ - ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในส่วนของการกำหนดเพิ่ม - ลด ตำแหน่งอื่น
นั้น กองคลังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
พัสดุ ร

จำเอกสาธิต ธีระพันธ์ - กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา โดยแบ่ง
ออกเป็น ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ว่าง	-	ผอ.กองช่าง ระดับต้น	รับโอน/ขอโอน ก.อบต.ดำเนินการ สรรหา
๒	ว่าง		นายช่างโยธา	รับโอน (ย้าย)
๓	นายชาติอาชาไนย ผ่านเมือง	ปวส.	ผช.นายช่างโยธา	
๔	นางสาวสุนิสา แสนมี	ปวส.	คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ กองช่าง)	

- กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง และ ตำแหน่งนายช่างโยธา ซึ่ง อบต. ได้ดำเนินการประกาศรับโอน ไปแล้วแต่ยังไม่มีผู้ใด ประสงค์ขอโอนมา ดังนั้นแล้ว ตำแหน่งดังกล่าว กองช่างจึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ด้วย ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือกำหนดตำแหน่งลด เนื่องจากจะรอให้มีการประกาศใช้แผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรียบร้อยก่อนถึงจะขออนุมัติปรับปรุงกรอบใหม่ครับ

นางบังอร อุทธจันทร์

- กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรာ โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรာ พนักงานครู ๑ ตำแหน่ง ๖ อัตรာ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางบังอร อุทธจันทร์	ปริญญาโท	ผอ.กองการศึกษา ระดับต้น	
๒	นางสาวจันทิปปภา จันทะศรี	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	
๓	นางวิหุสิริภัก ปานุเวช	ปริญญาโท	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	
๔	นางญาดา นนทสิงห์	ปริญญาโท	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	
๕	นางสาวกนกนาถ แจ่มแจ่ม	ปริญญาโท	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	
๖	นางสาวไสว สุวรรณณี	ปริญญาโท	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	
๗	นางสุภาวดี มลิรัตน์	ปริญญาโท	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	
๘	นางราตรี ธาระพันธ์	ปริญญาโท	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	
๙	ว่าง		ครูผู้ช่วย	
๑๐	นางสาวระพีพันธ์ กาหบุตร	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	
๑๑	น.ส.ไพจิตร พระทาเพชร	ปริญญาตรี	คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	

- กองการศึกษา ในตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในส่วนการกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และต้องกำหนดอัตราเงินเดือนไว้สำหรับคนที่จะมาบรรจุด้วย เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขอกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบให้ เราไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ กองการศึกษาขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง ๓ แห่ง ดำเนินการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

นายวิสูตร พงษ์สิทธิศักดิ์

ในส่วนของกองสาธารณสุข อัตรากำลังปัจจุบัน มีตำแหน่งพนักงานส่วน

ตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ว่าง	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	
๒	นายวิสูตร พงษ์สิทธิศักดิ์	ปริญญาตรี	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	
๓	นางสาวธณารีย์ ธรรมโรจน์	ปริญญาตรี	คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	

นายวิสูตร.

นายวิสูตร พงศ์สิทธิศักดิ์ - กองสาธารณสุขฯ ในตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการ รก.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในส่วน การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และต้องกำหนดอัตรารายเดือนไว้สำหรับคนที่ จะมาบรรจุด้วย เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขอกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบ ให้ และทราบมาว่ากรมได้อนุญาตให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหา และรับโอนได้แล้ว และทางการเจ้าหน้าที่ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่ มีผู้ประสงค์จะโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เราไม่สามารถยุบหรือยกเลิก ตำแหน่งได้ ในส่วนของการกำหนดเพิ่ม - ลด ตำแหน่งอื่นนั้น กองสาธารณสุข ไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม-ลด ในรอบนี้ครับ

นายอภิคุณ ทองวงษ์ หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลังปัจจุบัน มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง และมีผู้ดำรงตำแหน่ง คือ นางสาวสาริตา แสนมี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ในส่วน การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในส่วนของการกำหนดเพิ่ม - ลด ตำแหน่งอื่นนั้น หน่วยตรวจสอบภายในไม่ ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม-ลด ในรอบนี้ครับ

นายวีระพันธ์ ชูยชม ประธานฯ ในส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนด ตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา โดยจะนำไปพิจารณาในระเบียบวาระเพื่อการ พิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลังฯต่อไป ดังรายละเอียด แนบท้าย

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง ที่เสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายวีระพันธ์ ชูยชม ประธานฯ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการ กำหนดตำแหน่ง มีวิธีและขั้นตอนในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม โดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา ยุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการ ทราบด้วย

จำเอกสาธิต ธีระพันธ์ กรรมการ/เลขานุการ การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้น ได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วน ราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริง ใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมที่แนบ ในการเสนอ ยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความ เป็นระเบียบ...
เรียบร้อย...

เรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการ ต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุข และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ครับ

ในส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว และขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี้ยอัตรา ดังรายละเอียดแนบท้าย

นายอภิดุล ทองวงษ์
กรรมการ

คณะกรรมการต้องวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็น ด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

จำเอกสาธิต ถิระพันธ์
ประธานฯ

วิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบท.

การกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ให้คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาค่าแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ที่ประชุม...

ที่ประชุม

สรุปการวิเคราะห์สถานการณ์ของสภาพปัญหาประกอบอัตรากำลังตามกลุ่มสภาพปัญหา

๑) ด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบายการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน</p> <p>๒. มีบุคลากรเพียงพอ และมีความรู้ความสามารถ รวมถึงมีเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>๑. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๒. งบประมาณมีไม่เพียงพอกับการพัฒนาท้องถิ่นครบในทุกๆด้าน</p> <p>๓. ขาดการประสานงานและการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา</p>
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี</p>	<p>๑. ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. งบประมาณที่ อปท. ได้รับการจัดสรรเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ล่าช้า ส่งผลทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องเกิดความล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๓. เสถียรภาพของรัฐบาลไม่มั่นคง และนโยบายรัฐบาลไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจถ่ายโอนไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร</p>

สรุปการวิเคราะห์ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้มอบหมายให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป และกองคลัง เป็นผู้รับผิดชอบหลักด้านการบริหารจัดการ อัตราพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
งานบริหารทั่วไป

๔. นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นิติกร	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. นักประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑๒. นักการภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง มีโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ซึ่งประกอบด้วย งานด้านการบริหารจัดการ เป็นส่วนงานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหารงานคลัง งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ซึ่งมีปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับสถิติปริมาณงานแล้วอัตรากำลังคนยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับงาน หากปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอเพื่อให้ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ที่ประชุม

สรุปการวิเคราะห์สถานการณ์ของสภาพปัญหาประกอบอัตรากำลังตามกลุ่มสภาพปัญหา

๓) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. พื้นที่ชุมชนในเขต อบต.ห้วยไร่ มีความแตกต่างมีความหลากหลายทางด้านการดำรงชีวิตและวัฒนธรรมประเพณี</p> <p>๒. มีประชาชนชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ</p> <p>๓. มีหน่วยองค์กรภาครัฐ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียน ที่มีการบูรณาการในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน</p>	<p>๑. ในการดำเนินงานจัดกิจกรรมบางอย่าง อบต. ไม่มีระเบียบการเบิกจ่ายรองรับ รวมทั้งขาดความชัดเจนของหนังสือสั่งการ</p> <p>๒. บุคลากรทางด้านสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ</p> <p>๓. จำนวนงบประมาณในการดูแลและพัฒนาด้านสังคมมีค่อนข้างจำกัด</p>
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการดูแลสวัสดิการด้านสังคมกับกลุ่มผู้พิการ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๒. ในตำบลมีกลุ่ม อปพร. ที่คอยช่วยเหลือและสอดส่องปัญหาทั้งทางด้านสาธารณสุข และปัญหา ยาเสพติด</p> <p>๓. ในทางพื้นที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกลุ่ม อสม. ที่สามารถช่วยเหลืองานทางด้านสาธารณสุข</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ในสิทธิและการติดต่อขอรับการช่วยเหลือจากองค์กรภาครัฐ</p> <p>๒. จำนวนผู้สูงอายุในหมู่บ้านมีจำนวนที่มากขึ้น</p> <p>๓. มีการลักลอบการนำยาเสพติดเข้ามาในพื้นที่</p>

ที่ประชุม

สรุปการวิเคราะห์ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้มอบหมายให้สำนักปลัด และสาธารณสุข เป็นผู้รับผิดชอบหลักด้านสังคมและคุณภาพชีวิต อัตรากำลังงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการ และพนักงานจ้าง ดังนี้

สำนักปลัด

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นักพัฒนาชุมชน

จำนวน ๑ อัตรา

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๓. เจ้าพนักงานการเกษตร

จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักประชาสัมพันธ์

จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๕. นักวิชาการศึกษา

จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม/งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข/งานรักษา

ความสะอาด

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๖. นักวิชาการสาธารณสุข

จำนวน ๑ อัตรา

หากพิจารณาแล้วกำลังคนยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หากปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอเพื่อให้ยุทธศาสตร์ด้านบริการสังคมและคุณภาพชีวิตบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ที่ประชุม

สรุปการวิเคราะห์สถานการณ์ของสภาพปัญหาประกอบอัตรากำลังตามกลุ่มสภาพปัญหา

๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีสระน้ำสาธารณะ และแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ที่ไหลผ่าน พื้นที่ตำบลห้วยไร่ จำนวน ๑๙ แห่ง ๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ๓. อปท. ร่วมกันรักษาป่า ร่วมฟื้นฟู อนุรักษ์แหล่งน้ำสาธารณะ ๔. ผู้บริหาร อปท. และผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาขยะของชุมชนร่วมกัน	๑. มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลืองและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ๒. มีความต้องการใช้น้ำเพื่อการทำนา จำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการแหล่งน้ำให้สามารถมีใช้สำหรับการเกษตรได้ตลอดทั้งปี ๓. การขยายตัวของชุมชนทำให้มีปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ชุมชนให้ความสนใจในการจัดการปัญหาขยะ โดยมีการคัดแยกและการทำปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์ ๒. ชุมชนให้ความสนใจในการจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน ๓. มีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนกล้าพันธุ์ไม้ และพันธุ์สัตว์น้ำ เพื่อใช้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ และแหล่งน้ำ	๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประสบภัยธรรมชาติตามฤดูกาล เช่น ภัยแล้ง วิกฤตภัย และปัญหาการเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านการเกษตรที่ต้องพึ่งธรรมชาติเป็นหลัก ๓. เกษตรกรยังมีการเผาตอซังข้าวเพื่อการทำนาอยู่ทำให้เกิดปัญหาหมอกควันในพื้นที่

สรุปการวิเคราะห์ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้มอบหมายให้สำนักปลัด กองช่าง เป็นผู้รับผิดชอบหลักด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อัตราพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการ และพนักงานจ้าง

สำนักปลัด

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๒. เจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

- ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

- ๔. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๖. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการกองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

หากพิจารณาแล้วกำลังคนยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบ หากปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอให้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ที่ประชุม สรุปการวิเคราะห์สถานการณ์ของสภาพปัญหาประกอบอัตรากำลังตามกลุ่มสภาพปัญหา

๖) ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. มีพื้นที่ในการทำการเกษตรกรรมจำนวนมาก</p> <p>๒. มีแหล่งน้ำที่สำคัญไหลผ่าน และสระน้ำสาธารณะที่ครอบคลุมพื้นที่เกษตรกรรม</p> <p>๓. มีเส้นทางการคมนาคมที่สามารถเชื่อมต่อกับแหล่งเศรษฐกิจหลายพื้นที่ สามารถพัฒนาเพื่อกระจายสินค้าทางการเกษตรได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๔. เป็นแหล่งผลิตผลทางการเกษตรกรรมซึ่งมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญหลายชนิด เช่น ข้าว ข้าวโพด ยางพารา อ้อย มันสำปะหลัง พืชผักสวนครัว</p> <p>๕. มีแหล่งผลิตสินค้า OTOP ได้แก่ ผลิตพันธุ์ข้าวหอมมะลิปลอดสารพิษ ทอผ้าฝ้าย หมอนชนิด ผ้าไหมจักรสานหมวก ผลิตลวดหนาม เป็นต้น</p>	<p>๑. มีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรมจำนวนมาก ทำให้มีต้นทุนในการผลิตสูง</p> <p>๒. ประชาชนยังขาดการส่งเสริมการผลิตพืชแบบใช้เทคโนโลยีชีวภัณฑ์</p> <p>๓. ขาดการบริหารจัดการด้านการตลาดสินค้าการเกษตร ทำให้ผลผลิตบางช่วงเวลามีราคาที่ตกต่ำ</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. จังหวัดอำนาจเจริญมีการยกระดับการค้าชายแดน และส่งเสริมการค้า อุตสาหกรรม การลงทุน การท่องเที่ยวสู่สากล</p> <p>๒. มีการพัฒนาเส้นทางที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านและภายในประเทศ</p> <p>๓. มีประชาชนชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย สามารถให้แต่ละชุมชนพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มุ่งสู่ผลิตภัณฑ์ระดับสากลได้</p>	<p>๑. ผลผลิตบางช่วงมีจำนวนมากและราคาผลิตผลทางการเกษตรที่ตกต่ำ</p> <p>๒. ขาดการรวมกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์หรือการเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร</p> <p>๓. เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาแพง</p> <p>๔. เกษตรกรไม่สนใจการผลิตพืชแบบปลอดภัย</p>

สรุปการวิเคราะห์ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้มอบหมายให้สำนักปลัด กองช่าง เป็นผู้รับผิดชอบหลักด้านเศรษฐกิจ อัตราพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการ และพนักงานจ้าง

สำนักปลัด

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๒. เจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

๕. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๖. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการกองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

หากพิจารณาแล้วกำลังคนยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบ หากปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอให้ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

นายวีระพันธ์ ชูขม
ประธานฯ

ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ เพื่อจะได้กำหนดตำแหน่งให้ตรงตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

น.ส.จริยา ลุนพันธ์
นักทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ขอให้คณะกรรมการได้ถือปฏิบัติดังนี้
ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะ โครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ต้องสำรวจและวิเคราะห์

- ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
- ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
- ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางในการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใด

ควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้าง ว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรฐานและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอน...

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญที่ต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุด ลาภิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐x๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐x๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่มีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณอัตราระยะเวลาที่เกิดขึ้น

กรอบอัตรากำลังเดิม มี ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา มีพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

จำเอกสาธิต ธีระพันธ์ กรรมการ/เลขานุการ

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า องค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานใน องค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จาก จุดแข็งในการกำหนด กลยุทธ์

๑.๒W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่ โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของ ส.อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
---	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็น อย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญา โทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p>

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหา

ในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจน
การกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของ
องค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับ
หน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน
ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น
ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ใน
ปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหาร
กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน
เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
หลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่
เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่
เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป และแผนงาน งานนโยบาย และแผน งานกฎหมาย และคดี งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว ปัจจุบันสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไร่ มี ๑๐ หมู่บ้าน ประชากรมากกว่า ๕,๐๐๐ คน นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่งมีเพียง ๑ คน ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไร่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่งคนงานช่วยงาน นักพัฒนาชุมชนเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานด้านสวัสดิการสังคม ที่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในพื้นที่ให้กับ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี และกำหนดตำแหน่งคนงานช่วยงานตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น</p>

<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานพัฒนาและงานจัดเก็บรายได้ ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้วิธีการสอบคัดเลือก</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานพัฒนาจัดเก็บรายได้ และในอนาคตยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานกองช่าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง อัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนวยการ ท้องถิ่น และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบคัดเลือกสายงานผู้บริหาร ในอนาคต ขอกำหนดตำแหน่งวิศวกรเพิ่ม และนายช่างไฟฟ้า และยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด อัตรากำลังที่ว่าง สายงานผู้บริหาร รวมถึงพนักงานจ้าง มียังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีรถขยะจำนวน ๑ คัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ ปัจจุบัน มีพนักงานขับรถเก็บขยะ ๑ อัตรา คนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา ซึ่งในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน อัตรากำลังของคนงานประจำรถขยะ ใช้ทั้งหมด ๒ อัตรา อัตรากำลัง ที่ว่าง สายงานผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน

และขอใช้บัญชี สอ คัดเลือกสายงาน ผู้บริหาร ในอนาคต

- กำหนดงานบริการแพทย์ฉุกเฉิน ในกองสาธารณสุขเพิ่ม ๑ งาน และ กำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานดังกล่าว ในปี ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. นักการแพทย์ฉุกเฉิน

๒. จพง.การแพทย์ฉุกเฉิน

๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง และพนักงานขับรถรถยนต์

- งานรักษาความสะอาด กำหนดตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา เพื่อให้จำนวนคนที่มิ เพียงพอกับจำนวนการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ปี ๒๕๖๗ กำหนดอัตรากำลังเพิ่มเป็นพนักงานทั่วไป ๑ อัตรา

<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน งานบริหารงานการศึกษา งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัตรากำลังที่ว่าง</p> <p>สายงานการสอน รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ชั้นวิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ขอกำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็กเพิ่ม เพื่อรองรับจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก ทั้ง ๓ ศูนย์ ตามหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่मत ๐๘๐๙.๒/ว ๗๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>ในอนาคต - กำหนดตำแหน่งคนงานช่วยปฏิบัติงาน</p>

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และเปรียบเทียบอัตรากำลัง ว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่นและหน้าที่ภารกิจ ตาม กฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด ๑.งานบริหารทั่วไป ๒.งานนโยบายและแผน ๓.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔.งานกฎหมายและคดี ๕.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว	๑๔	ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล	-ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	-	-	-	๑๔

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่นและหน้าที่ภารกิจ ตาม กฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง ๑.งานการเงิน ๒.งานบัญชี ๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๙	เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การ นำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบ ใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การ จัดทำงบประมาณ ฐานะทาง การเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่าย อื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งาน ท่างบตลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การ บริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมืองบริหารและการพัฒนา	-๑	-	-	๙

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่นและหน้าที่ภารกิจ ตาม กฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง ๑.งานก่อสร้าง ๒.งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร ๓.งานประสาน สาธารณูปโภค ๔.งานผังเมือง	๔	เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศว กรรม การจัดเก็บ และทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานออกแบบและ เขียนแบบ การตรวจสอบการ ก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบ กฎหมาย งาน แผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้าน วิศวกรรมเครื่องจักรกล การ รวบรวมประวัติติดตามควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุม การ บำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งาน เกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย	-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมืองบริหารและการพัฒนา -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน -ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	-	-	-	

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่นและหน้าที่ภารกิจ ตาม กฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขฯ ๑.งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม ๒.งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข ๓. การรักษาความ สะอาด	๓	ปฏิบัติงานควบคุมและป้องกันระดับ โรคติดต่อการสุขภาพตาม แผนการสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล การเฝ้าระวัง การให้ความรู้แก่ ประชาชนเกี่ยวกับการสาธารณสุข การคุ้มครองดูแลบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ และที่ดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการ สิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์รวมข้อมูล ข่าวสาร ทางด้านการเกษตร ศึกษา ค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาด้าน การเกษตรและเลี้ยงสัตว์การ ควบคุมการฆ่าสัตว์จำหน่าย เนื้อสัตว์ ตลอดจนควบคุมโรค ระบาดที่เกิดแก่พืช และสัตว์ ควบคุมและตรวจสอบมาตรฐานนม โรงเรียน การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย	-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมืองบริหารและการพัฒนา -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต -ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	-	-	-	

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่นและหน้าที่ภารกิจ ตาม กฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑. งานบริหาร การศึกษา ๒.งานส่งเสริม การศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	๑๑	เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานขององค์การบริหารส่วน ตำบลอื่น ได้แก่ การจัดการศึกษา ก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษา ปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับ ประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การ เตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการ จัดการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจ กรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัด กิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมี ส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำ บำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	--ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมืองบริหารและการพัฒนา -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต -ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	+๓	-	-	๑๔

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่นและหน้าที่ภารกิจ ตาม กฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบ ภายใน ๑. งานบริหาร การศึกษา ๒.งานส่งเสริม การศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	๑	งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การ บัญชี เอกสารการรับการเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งาน ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และ ทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำ ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ใน การใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ ต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง	--ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมืองบริหารและการพัฒนา -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต -ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	-	-	-	๑

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สารบรรณ - บริหารงานบุคคล - เลือกลงตั้งและทะเบียนข้อมูล - ตรวจสอบภายใน - ควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - อำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานระเบียบการคลัง <p><u>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนาศักยภาพกลุ่ม - ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p><u>๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนากลุ่มอาชีพ - หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล - สนับสนุนการท่องเที่ยว 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สารบรรณ - บริหารงานบุคคล - เลือกลงตั้งและทะเบียนข้อมูล - ตรวจสอบภายใน - ควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - อำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานระเบียบการคลัง <p><u>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนาศักยภาพกลุ่ม - ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p><u>๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนากลุ่มอาชีพ - หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล - สนับสนุนการท่องเที่ยว 	

<p>๒. กองคลัง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การเงิน - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนาและจัดเก็บรายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พักสุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การเงิน - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนาและจัดเก็บรายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พักสุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - ข้อมูลก่อสร้าง - ประเมินราคา - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - บำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินราคา - ควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ออกแบบและบริการข้อมูล 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - ข้อมูลก่อสร้าง - ประเมินราคา - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - บำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินราคา - ควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ออกแบบและบริการข้อมูล 	

<p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - รางระบายน้ำ - สำรองและแผนที่ - จัดตงกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - วางผังพัฒนาเมือง - ควบคุมทางผังเมือง - สำรองและแผนที่ - จัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - รางระบายน้ำ - สำรองและแผนที่ - จัดตงกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - วางผังพัฒนาเมือง - ควบคุมทางผังเมือง - สำรองและแผนที่ - จัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	
<p><u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สุขาภิบาลทั่วไป - สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - อนามัยชุมชน - ป้องกันยาเสพติด - สุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาความสะอาด - กำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p><u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สุขาภิบาลทั่วไป - สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - อนามัยชุมชน - ป้องกันยาเสพติด - สุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาความสะอาด - กำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่ 	
<p><u>๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>๕.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๕.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	<p><u>๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>๕.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๕.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	

๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ข้อมูลพัฒนาการเด็ก - วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล	๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ข้อมูลพัฒนาการเด็ก - วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล	
๕ หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖ หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาฯ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น								
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างขนาดเล็ก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น								
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไร่ บ้านหนองตาใกล้									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)									
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไร่ บ้านภักดีเจริญ									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดจันทิมา									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๔๔	๔๖	๔๖	๔๖	-๑/+๓	-	-		

การประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

นายอภิตุล ทองวงษ์
กรรมการ

ในส่วนบัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการรายงานให้คณะกรรมการได้รับทราบด้วยครับ

นางสาวจริยา ลุนพันธ์
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนคณะกรรมการรายละเอียดการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะดำเนินการแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘) ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังเดือนตามบัญชี ๕ มาเป็นข้อมูลในการคำนวณสรุปได้ดังนี้

๑. ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๔๖ อัตรากำลัง
๒. ตำแหน่งที่มีคนครอง ๓๓ อัตรากำลัง
๓. ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ๑๑ อัตรากำลัง คือ
 - นักบริหารงานสาธารณสุข
 - นักบริหารงานช่าง

นักป้องกัน...

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นักวิชาการพัสดุ
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- เจ้าพนักงานธุรการ
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- นายช่างโยธา
- ครูผู้ช่วย
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๔. ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตาไก่
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภักดีเจริญ
- ผู้อำนวยการศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดจันทิมา

๕. ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๓๘,๓๒๕,๐๐๐	๑๑,๗๖๔,๕๐๐	๓๐.๗๐
๒๕๖๕	๓๘,๒๘๓,๐๐๐	๑๒,๒๕๖,๓๓๒	๓๒.๐๒
๒๕๖๖	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๓,๒๘๔,๖๒๘	๓๑.๖๓

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๑๓,๒๐๑,๘๓๙	๒๙.๙๔
๒๕๖๘	๔๖,๓๐๕,๐๐๐	๑๓,๕๙๖,๑๗๔	๒๙.๓๖
๒๕๖๙	๔๘,๖๒๐,๒๕๐	๑๓,๙๙๖,๔๔๓	๒๘.๗๙

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

นายวีระพันธ์ ชูขม
ประธานฯ

ให้คณะกรรมการร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายพงศกร พลเดช
กรรมการ

ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ กำหนดให้
ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การ
ฝึกรอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการ
พัฒนา...

พัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐาน
การปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัด
นั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น
ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง
ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบล
ทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน
เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การ
ปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ โดยกำหนดให้
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา
โดยในช่วงระยะเวลาตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้วางแผนแนวทางการพัฒนา
ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุข้าราชการใหม่ จะปฐมนิเทศตามหลักสูตร
ดังนี้ หลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่

และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

๒. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน
จ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้จัดทำโครงการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้
ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็น
การเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ กำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

และให้มีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัว เขาสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

นายวีระพันธ์ ชูชม
ประธานฯ

ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
ขอให้เลขาธิการรายงานให้คณะกรรมการร่วมพิจารณา

จำเอกสาธิต ธีระพันธ์
กรรมการ/เลขาธิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลห้วยไร่ เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย 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 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จำนวน ๑๑ ข้อ ส่วนรายละเอียดข้อย่อยได้แนบในระเบียบวาระให้ทุกท่านไปแล้ว

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อ มีแนวทางดังนี้
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับ
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้อง รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่น

นายวิระพันธ์ ชุยม
ประธานฯ

ตามที่ฝ่ายเลขานุการแจ้งรายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหัวข้อในแผนทั้ง ๙ รายการ ประกอบด้วย

๑. การวิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบท.
๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ (ระดับตัวบุคลากร)
๓. สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต
๔. บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี้ยอัตรากำลัง
๕. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๖. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๗. การประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๙. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ขอให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาให้ความเห็นชอบ การกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และประกาศคุณธรรม จริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเภท พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตาใกล้ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภักดีเจริญ และ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์วัดจันทิมา
๒. ยุบเลิกตำแหน่ง
 - กองคลัง ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

นายวีระพันธ์ ชุยมขม คณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติมอีกหรือไม่
ประธานฯ

ที่ประชุม -ไม่มี-

นายวีระพันธ์ ชุยมขม มีกรรมการท่านใดมีเรื่องที่จะนำเสนอให้ที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณ
ประธานฯ คณะกรรมการทุกคนที่มาร่วมประชุมในครั้งนี้ ขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๒๐ น.

จำเอก



(สาธิต อีระพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



(นายวีระพันธ์ ชุยมขม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม