



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
อำเภอปากชม จังหวัดเลย

เบอร์โทรศัพท์ 042-810-977

จัดทำโดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
อำเภอปากชม จังหวัดเลย

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ครั้งที่/.....
 เมื่อวันที่ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด

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 “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

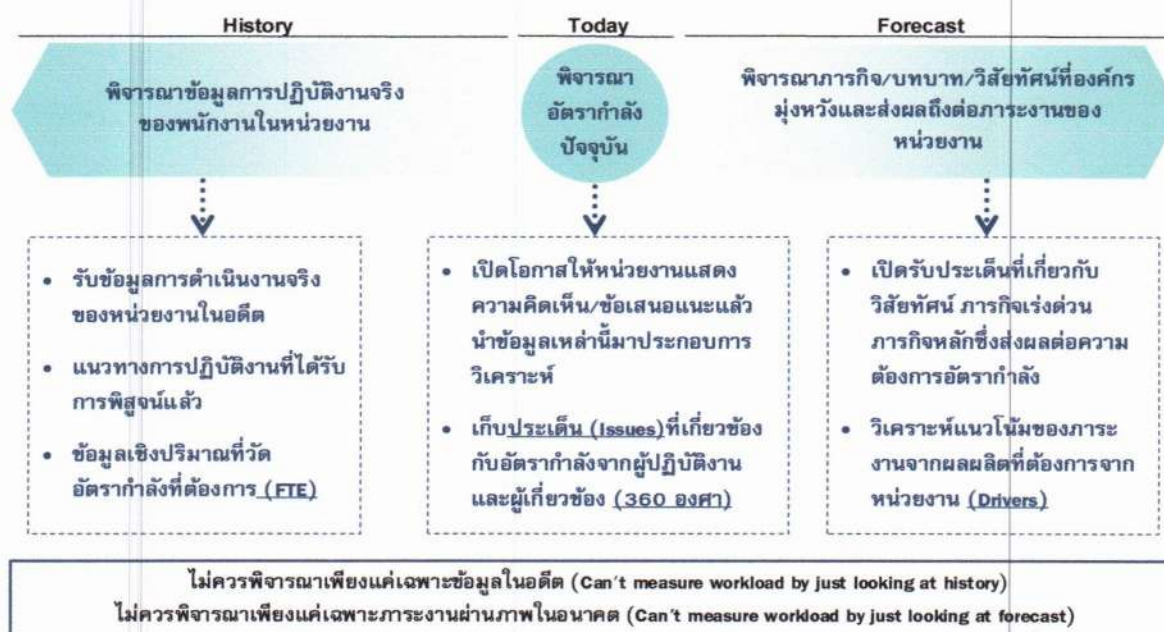
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ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



● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

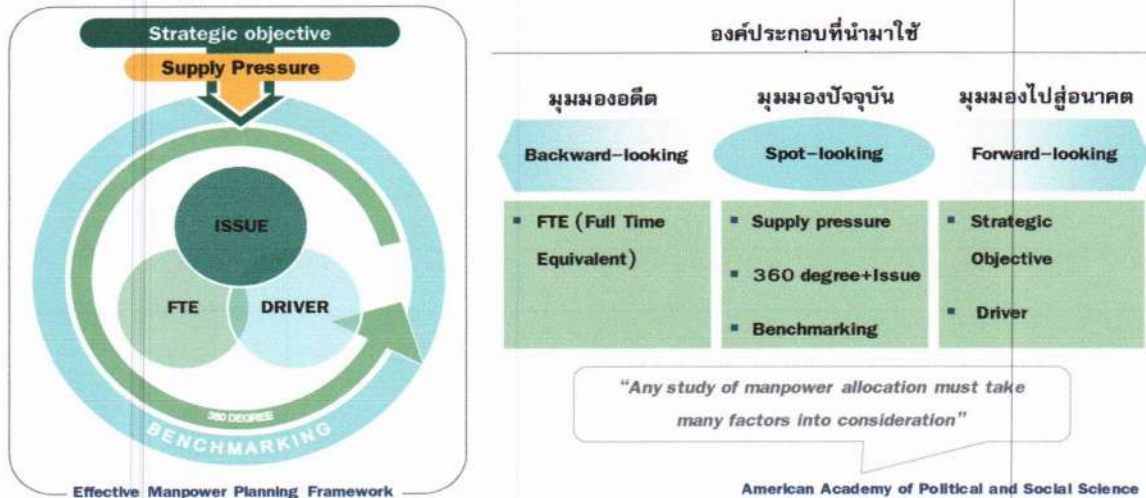
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ห้มาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น



กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณกาเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ



ชั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ชั้นต่ำ คศ.๒ และ ชั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจุกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

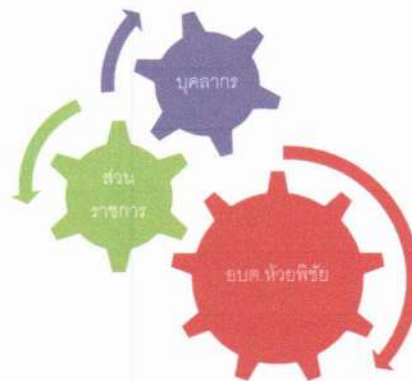


กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยพิชัย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มายึดโยงกับจำนวน กรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยพิชัย (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

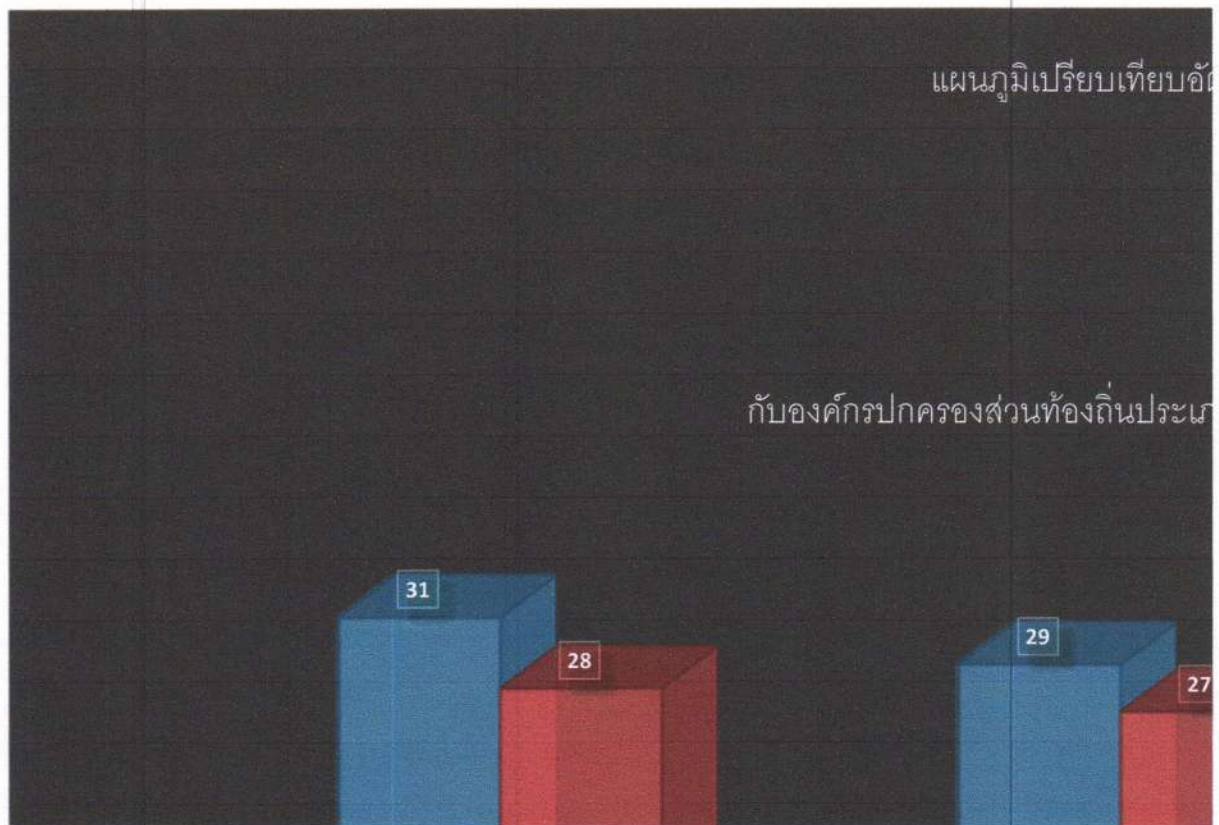


■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระดานที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสองรัก และองค์การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบ่อซืน และองค์การบริหารส่วนตำบลชมเจริญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี



ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบ

การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ
และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.ห้วยบ่อซืน อบต.ชมเจริญ
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่ เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดเลย
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอบางคม ห่างจากจังหวัดเลยประมาณ ๙๐ กิโลเมตร และห่างจากอำเภอบางคมประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ แม่น้ำโขง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบล หาดคัมภีร์ อำเภอบางคม จังหวัดเลยและอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลปากชม อำเภอบางคม จังหวัดเลย

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลเชียงกลม อำเภอบางคม จังหวัดเลย

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

สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศในพื้นที่ตำบลห้วยพิชัยส่วนใหญ่เป็นภูเขาและที่สูง มีที่ราบลุ่มตามแม่น้ำโขงและตามลำน้ำห้วย พื้นที่ดังกล่าวเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์

สภาพภูมิอากาศ

สภาพอากาศของตำบลห้วยพิชัย มีสภาพอากาศที่แตกต่างกันมากระหว่างฤดูร้อนกับฤดูหนาว คือ ฤดูร้อนจะร้อนมาก และฤดูหนาวจะหนาวจัด อากาศโดยทั่วไปมี ๓ ฤดู คือ



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

สภาพของปัญหาพื้นที่และความต้องการประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางสายยังไม่สะดวก
- ถนนลูกรังเพื่อการเกษตรบางสายไม่อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี
- ไฟฟ้าสาธารณะและการติดตั้งโคมไฟยังไม่ทั่วถึงในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ขาดความรู้เรื่องเกี่ยวกับจราจรที่ถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล.ให้ครบทุกซอย
- ปรับปรุงถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำสาธารณะพร้อมติดตั้งโคมไฟครบทุกซอย
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร

๔.๒ ด้านการเกษตร เศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

- ให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มแข็งและดูแลไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๔ ด้านการเมืองการปกครอง

สภาพปัญหา

- ขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี
- ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี



- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ให้มากขึ้น

๔.๕ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

๔.๖ ด้านการบริหารงานสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาการระบาดและการลักลอบนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน
- ปัญหาขยะมูลฝอย
- ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

ความต้องการของประชาชน

- จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบนำเข้ายาเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด

ติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง

- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย
- ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
- วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดั้งเดิมถูกสืบทอดไปตามกาลเวลา

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน



- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๘	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อย ละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพ ปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความมั่นคงด้านการคมนาคมและ สาธารณูปโภคพื้นฐาน	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักที่การมี ระบบคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มี ระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพด้านความปลอดภัยในทรัพย์สิน และการบรรเทาสาธารณภัย	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพล เรือนให้มีศักยภาพเพียบพร้อมในการป้องกันภัย แก่ ประชาชน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับ บริการอย่างเร่งด่วน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความมั่นคงในสถาบันครอบครัว ชุมชน และอาชีพ	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุนกิจกรรม/ โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการสร้างความแตกแยก ของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษาศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงานที่มีส่วนส่งเสริม พระพุทธศาสนา และไม่มองข้าม ประชาชนซึ่งนับถือศาสนา อื่นที่ต้องให้การดูแลสนับสนุนเช่นเดียวกัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพของประชาชนคุ้มครองดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่งย่อมมีสิทธิ์ ในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่องค์การ บริหารส่วนตำบลมีอำนาจคุ้มครองรักษายาได้ระเบียบ กฎหมายและการสั่งการของ ทางราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังเพื่อ รองรับการค้าชายแดนอย่างเป็นระบบ



สร้างความมั่นคงในกระบวนการผลิตภาค การเกษตร	
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ นำความสามัคคีมาใช้ในการปฏิรูปองค์กร	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การดำเนินงานใหม่ที่มี ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและ ตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ
ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกัน
พิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่
คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใน
ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนด ตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความมั่นคงด้านการ คมนาคมและสาธารณูปโภค พื้นฐาน	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง	ผู้อำนวยการกองช่าง วิศวกรโยธา นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพด้านความ ปลอดภัยในทรัพย์สินและการ บรรเทาสาธารณภัย	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกัน ภัยฝ่ายพลเรือนให้มีศักยภาพเพียบพร้อมในการ ป้องกันภัย แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเร่งด่วน	นักป้องกันฯ เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความมั่นคงในสถาบัน ครอบครัว ชุมชน และอาชีพ	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุน กิจกรรม/โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการ สร้างความแตกแยกของประชาชน	นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณี อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงานที่มี ส่วนส่งเสริมพระพุทธศาสนา และไม่มองข้าม ประชาชนซึ่งนับถือศาสนาอื่นที่ต้องให้การดูแล สนับสนุนเช่นเดียวกัน	นักวิชาการศึกษา



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพของประชาชน คุ้มครองดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่ง ย่อมมีสิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ คุ้มครองรักษาภายใต้ระเบียบกฎหมายและการ สั่งการของ ทางราชการ	นักจัดการงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความมั่นคงใน กระบวนการผลิตภาค การเกษตร	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่าง จริงจังเพื่อรองรับการค้าขายแดนอย่างเป็นระบบ	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ นำความสามัคคีมุ่งการปฏิรูป องค์กร	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การ ดำเนินงานใหม่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบได้	ทุกส่วนราชการ สายวิชาการทุก ตำแหน่ง สายทั่วไปทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

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

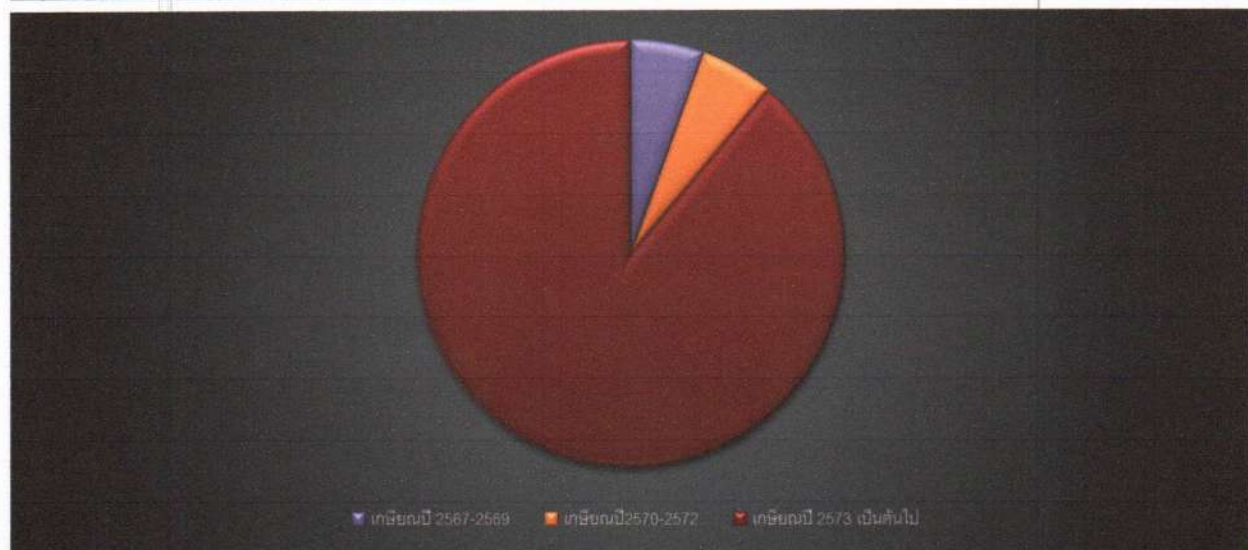
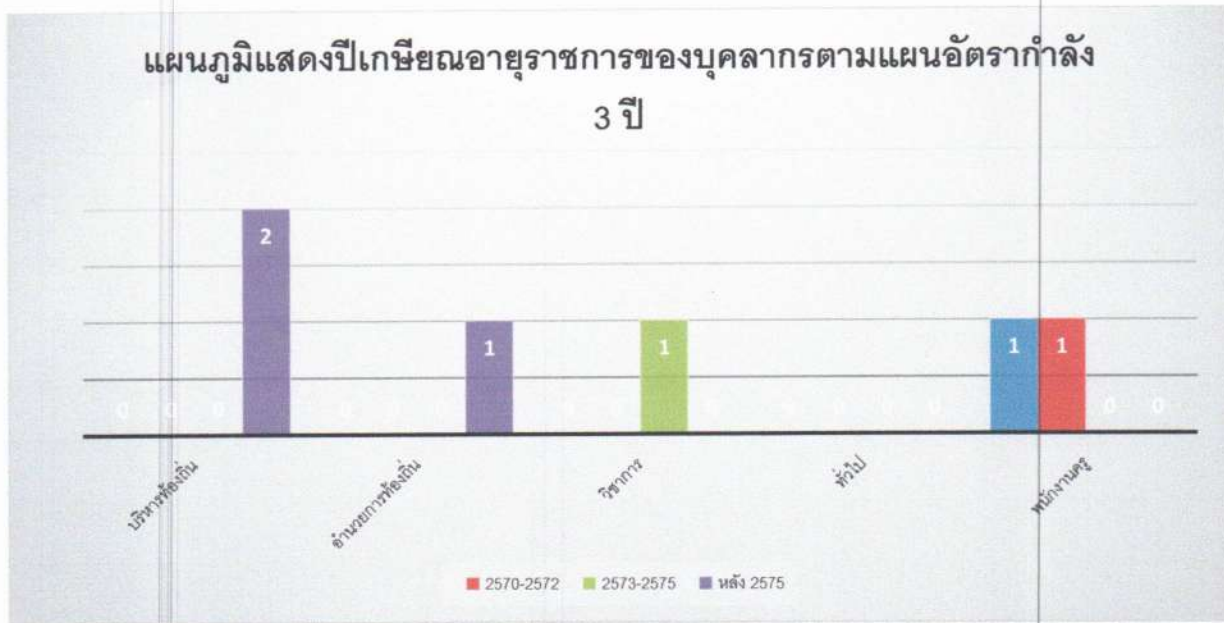
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีภารกิจ
ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการ
ได้ร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถ
ตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓
ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะสรรหาคนมา ดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดเลย) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ดังนี้

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

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

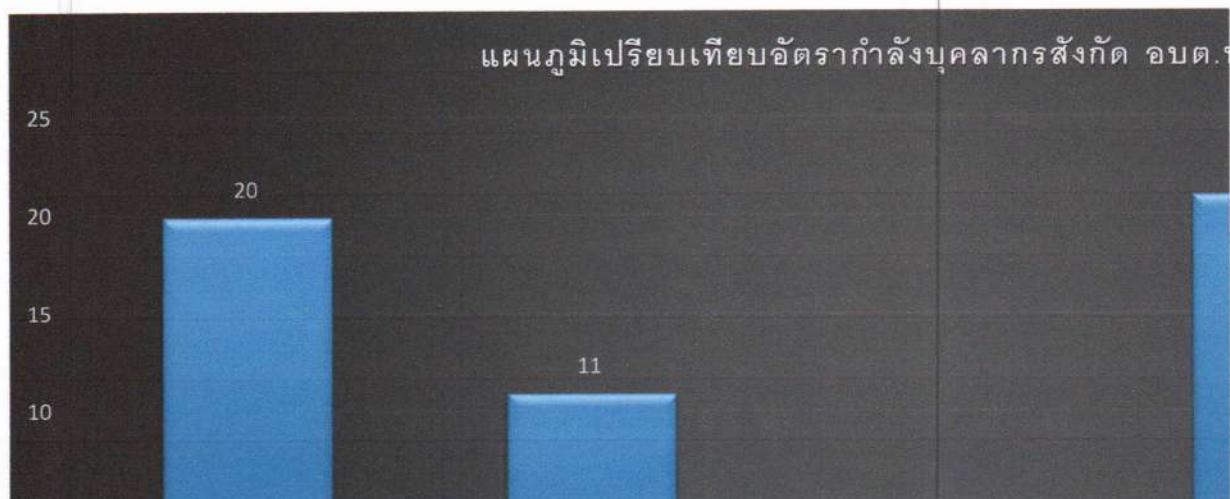
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ





บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง



๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน



๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คຸ່ມครอง ดູແລ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ยังไม่มีส่วนราชการนี้ และมีแนวโน้มจะต้องกำหนดในอนาคต เพื่อรองรับภารกิจและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยพิชัย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยพิชัย ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักปลัด งานทั่วไป ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด งานบริหารงานทั่วไป ๖. ทุกส่วนราชการ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗. สำนักปลัด งานป้องกันฯ ๘. สำนักปลัด งานป้องกันฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

อัตรากำลัง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี



ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน



โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกร งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานเกี่ยวกับสาธารณสุข ทำให้ขาดบุคลากรเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหา ทำให้ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ ๒. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบงานขั้วรถยนต์ส่วนกลาง ทะเบียน กข ๗๐๔๒ เลข ๓. เนื่องจากสำนักปลัดมีภารกิจงานเพิ่มขึ้นและงานด้านเอกสารต่างๆ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ได้แก่ ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๒. พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) ๓. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิก	ผู้อำนวยการกองคลัง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง และด้านงานจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน ไม่มีคนทำงาน เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบ



จ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย			แข่งขัน ของ กสธ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก. จังหวัดแล้วแต่กรณี
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 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 งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีตำแหน่งไม่ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ		- เพิ่มตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกองช่าง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ตำแหน่ง นายสำรวจ ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบงานขับริดยนต์ส่วนกลาง ทะเบียน บย ๒๘๒๐ เลย		- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี การสอบแข่งขันของ กสธ. - กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ได้แก่ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)
ตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลงานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	ขาดหัวหน้าส่วนราชการ ในการประสานงานเพื่อเข้าตรวจสอบภายใน		



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.ห้วยพิชัย	โครงสร้างใหม่ อบต.ห้วยพิชัย	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภาตำบล ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานธุรการ ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๑ งานป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภาตำบล ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานธุรการ ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๑ งานป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ ๑.๑๒ งานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการทำบัญชี ๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๓ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการทำบัญชี ๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๓ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๔ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๖ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๔ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๖ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรม	



๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๔ งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา ๔.๕ งานบริการงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๔ งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา ๔.๕ งานบริการงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของเอกสารการเงิน เอกสารรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐาน การเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สินการเก็บรักษา พัสดุและทรัพย์สิน ๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตาม แผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าภายในของหน่วยรับตรวจ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของเอกสารการเงิน เอกสารรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สินการเก็บรักษา พัสดุและทรัพย์สิน ๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตาม แผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าภายในของหน่วยรับตรวจ	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘ เม.ย.๖๔
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑ มี.ย.๖๕
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๑ ก.พ.๖๘
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑ ต.ค.๖๓
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑ มี.ย.๖๔
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘ ก.ค.๖๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑ มี.ย.๖๕
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-			
กองการศึกษาฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนากการ ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยพิชัย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	



พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหงษาวดีวนาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหงษาวดีวนาราม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพนสว่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพนสว่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	-๑			



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะได้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ	2570	2571	2572	2570	2571	2572	เพิ่ม/ลด	2570	2571	2572				
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กอ.ส.ล.)		1	1	632,160	168,000	1	1	1	-	-	-	38,040	40,320	42,720	878,520	921,240	(52,680)		
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น กอ.ส.ล.)		1	1	497,640	42,000	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(41,470)	
	สำนักปลัด อบต.																			
3	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป กอ.ส.ล.)		1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเต็ม)	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.อ./ช.	1	1	232,920	0	1	1	1	-	-	-	14,040	14,880	15,720	246,960	261,840	277,560	(19,410)	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.อ./ช.	1	1	288,600	0	1	1	1	-	-	-	17,400	18,360	19,560	306,000	324,360	343,920	(24,050)	
6	นักพัฒนาชุมชน	ป.อ./ช.	1	1	327,120	0	1	1	1	-	-	-	19,680	20,880	22,080	346,800	367,680	389,760	(27,260)	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.อ./ช.	1	1	173,520	0	1	1	1	-	-	-	10,440	11,040	11,760	183,960	195,000	206,760	(14,460)	
8	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.อ./ช.	1	1	339,840	0	1	1	1	-	-	-	20,400	21,720	22,920	360,240	381,960	404,880	(28,320)	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.อ./ช.	1	1	322,920	0	1	1	1	-	-	-	19,440	20,640	21,840	342,360	363,000	384,840	(26,910)	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าจ้างที่จะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)					
								อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	รวม	อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	รวม			
ลูกจ้างประจำ																
10	นักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	382,560	0	1	1	1	13,440	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	1	212,640	0	1	1	1	8,520	8,880	221,160	230,040	239,280	(17,720)	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	221,280	0	1	1	1	8,880	9,240	230,160	239,400	239,400	(18,440)	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	167,040	0	1	1	1	0	6,960	7,320	167,040	174,000	181,320	(ว่างเดิม)
14	พนักงานขับรถขนขยะ	-	1	1	226,560	0	1	1	1	9,120	0	235,680	235,680	235,680	(18,880)	
15	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกขยะ)	-	1	1	165,000	0	1	1	1	6,600	7,200	171,600	178,560	185,760	(13,750)	
16	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	1	1	167,880	0	1	1	1	6,720	7,080	174,600	181,680	189,000	(13,990)	
พนักงานจ้างทั่วไป																
17	ภารโรง	-	1	-	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)	
18	คนงานประจํารถขยะ	-	1	-	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)	
19	คนงานประจํารถขยะ	-	1	-	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จะใช้				การค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)		เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม				อัตราค่าจ้างเดิม				
					ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
20	พนักงานประจำรถนำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	(9,000)	
21	พนักงานประจำรถนำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	(9,000)	
กองคลัง																				
22	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเดิม)	
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.อ./ช.ค.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,560	14,400	15,240	231,960	246,360	261,600	(18,750)	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.ช	1	-	202,680	0	1	1	1	-	-	-	12,170	12,900	13,670	214,850	227,750	241,420	(ว่างเดิม)	
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.ช	1	-	202,680	0	1	1	1	-	-	-	12,170	12,900	13,670	214,850	227,750	241,420	(ว่างเดิม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	235,920	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,320	245,400	255,240	265,560	(19,660)	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	234,600	0	1	1	1	-	-	-	9,480	0	0	244,080	244,080	244,080	(19,550)	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	182,040	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,360	197,040	204,960	(15,170)	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572					
กองช่าง																				
30	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเดิม)	
31	วิศวกรโยธา	ป.กษค	1	-	238,560	0	1	1	1	-	-	-	14,320	15,180	16,090	252,880	268,060	284,150	(ว่างเดิม)	
32	นายช่างโยธา	ป.งชง	1	1	392,640	0	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,520	416,280	441,360	467,880	(32,720)	
33	นายช่างสำรวจ	ป.งชง	1	-	202,680	0	1	1	1	-	-	-	12,170	12,900	13,670	214,850	227,750	241,420	(ว่างเดิม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
34	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	218,640	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	0	227,400	236,520	236,520	(18,220)	
35	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	203,280	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	211,440	219,960	228,840	(16,940)	
36	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	-	0	0	1	1	1	-1	-	-	0	0	0	0	0	0	(ยุบ)	
37	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	144,720	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,600	156,720	163,080	(12,060)	
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	178,800	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	186,000	193,440	201,240	(14,900)	
พนักงานทั่วไป																				
39	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	



9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)		เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																							
40	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	554,160	585,000	617,640	(40,260)				
41	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ช.อ.	1	1	462,480	0	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	490,320	519,840	551,040	(38,540)				
42	นักสนับสนุนการ	ป.ก/ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	(กำหนดเพิ่ม)				
43	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ช.ง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,960	17,880	18,960	297,960	315,840	334,800	(กำหนดเพิ่ม)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
44	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	285,600	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,480	297,120	309,120	321,600	(23,800)				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยพิชัย																							
45	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้โดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว										
46	ครู	-	5	3	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น										
47	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	4	4	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น										
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมากด้ามขาว																							
48	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้โดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว										



9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตราค่าจ้างคน			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้	เพิ่ม/ลด	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572		
																		ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์สว่าง																		
49	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1										
50	ครู	-	3	3	0	0	1	1	1										
51	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-							
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	-	0	0	1	1	1										
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
53	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปอ./ชก.	1	1	297,840	0	1	1	1	-	-	-							
5	รวม		62	42	10,738,200	378,000	53	53	53	0	0	0	1,184,110	586,760	600,020	12,300,310	12,887,070	13,487,090	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																		
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติเทศบาลยุติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล



9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ		จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะใช้			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ค่า		จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ	เงินประจํา	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572		

ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประจำไป ไฟฟ้า สถานีขนส่ง

หรือกิจการสาธารณูปโภค และไม่ได้ตั้งงบประมาณเอาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมาวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (55,500,000บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 57,300,000 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (57,300,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน 60,165,000 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (60,165,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 63,173,250 บาท

ตรวจถูกต้อง

นายจารุภัทร ไสกลาง

รับรองถูกต้อง

นายโสภี มณีศรี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง 54-3-00-1101-001 (นายจารุภัทร ไสกลาง)		รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง 54-3-00-1101-002 นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง	
5. หน่วยตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง 54-3-12-3205-001 นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง			
สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (๑)
- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาตำบล - งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ	- งานการกำกับบัญชี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานการจ่ายเงิน การรับเงินการจัดเก็บภาษี - ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ	- งานออกแบบและเขียนแบบ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานการควบคุมอาคาร - ตามระเบียบกฎหมาย - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรม	- งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการข้อมูล สถิติ - ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานสวัสดิการสังคม	งานการเจ้าหน้าที่	งานนโยบายและแผน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) - นักจัดการงานทั่วไป - ลูกจ้างประจำ (๑) - ผช.จพ.ธุรการ (๒) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกขยะ) (๑) - พนักงานประจำรถขยะ (๒) - ภารโรง (๑)	- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑) - จพ.พัฒนาชุมชน ชง. (๑)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑)	- จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง (๑) - ผช.จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) - พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ) (๑) - พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ (๒)

ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๒	๑	๑	๖	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

งานการเงินและบัญชี	งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)	- จพง.จัดเก็บรายได้ ปง (๑) - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ปง (๑)	- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจต้น	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	๒	-	๔	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)

งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทาง วิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	งานวิศวกรรมโยธา	งานควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง	งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	งานปรับปรุงภูมิทัศน์	งานออกแบบและเขียนแบบ
- ผช.จพ.ง.ร.การ (๑) - คนงานทั่วไป (๑)	- วิศวกรโยธา ปก/ชง (ว่าง) - คนงานทั่วไป (๑)	- นายช่างโยธา ชง (๑) - ผช.นายช่างโยธา (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒)	- นายช่างสำรวจ ปง/ชง (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)

ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-	๕	๑

โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (๑)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - นักสันทนการ ปก./ชก. (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑)	- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	- ผู้บริหารสถานศึกษา (๓) - ครู (๘) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ) (๔) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

จำนวน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู			ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
								วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	ไม่มีวิทยฐานะ			
๑	๓	-	๑	๑	-	-	๑	๖	-	๒	-	-	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายจตุรภัทร ไสกลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๔-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๖๓๒,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นายชัยวัฒน์ หงษ์ทอง	ปริญญาตรี วิชาเอก เกษตรศาสตร์	๕๔-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๔-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๕๒,๖๘๐ X ๑๒) ๔๙๗,๖๘๐	(๗,๐๐๐ X ๑๒) ๘๒,๐๐๐	(๗,๐๐๐ X ๑๒) ๘๔,๐๐๐	
๓	นาง วัง		๕๔-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(๔๑,๔๗๐ X ๑๒) ๓๙๓,๖๐๐	(๓,๕๐๐ X ๑๒) ๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๔	นางสาวธัญญ์ณิศา เชียงขวัญ	บริหารธุรกิจ	๕๔-๓-๐๑-๓๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก	๕๔-๓-๐๑-๓๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก	(๓๒,๘๐๐ X ๑๒) ๒๓๒,๘๐๐	(๓,๕๐๐ X ๑๒) ๔๒,๐๐๐	-	
๕	นางสาวพรพรรณ พิงจระ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๔-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก	๕๔-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก	๒๘๘,๖๐๐	-	-	
๖	นางสาววรินทร์ทิพย์ ตันมิ่ง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๑-๓๘๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๕๔-๓-๐๑-๓๘๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	(๒๔,๐๕๐ X ๑๒) ๒๘๗,๑๖๐	-	-	
๗	นางสาวสุภาพร แสงเขียว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๔-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	๕๔-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	(๒๗,๒๖๐ X ๑๒) ๓๒๗,๒๖๐	-	-	
๘	นางสาววาสนา คณะแพง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ง	๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ง	(๑๔,๔๖๐ X ๑๒) ๓๓๙,๘๘๐	-	-	
๙	นายคมสันต์ ตันมิ่ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง	๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง	(๒๘,๓๒๐ X ๑๒) ๓๒๖,๙๒๐	-	-	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๐	นางธัญชนก แก้วยอด	ศาสตรมหาบัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๓๘๖,๕๖๐	-	-	
									(๓๑,๘๘๐ X ๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นายกันปนาท น้อยนพพระ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๒๑๒,๖๔๐	-	-	
๑๒	นางกิตติภา ห่มกันยา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๗,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘,๔๔๐
๑๓	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๘,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	
			-			-			๑๖๗,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
									(๑๓,๙๒๐ X ๑๒) X			
๑๔	นายวุฒิภัทร เสนอเชื้อ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์ รถกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ รถกลาง	-	๒๒๖,๕๖๐	-	-	
๑๕	นายสุรยศ เหลืองพัง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเกษตร (รถบรรทุก)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)	-	(๑๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	
			-			-			๑๖๕,๐๐๐	-	-	
									(๑๓,๙๕๐ X ๑๒)			
๑๖	นายอานวย บุญช่วยเจริญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์เครื่องจักรกลเกษตร (รถบรรทุก)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)	-	๑๖๗,๘๘๐	-	-	
									(๑๓,๙๕๐ X ๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	ว่าง		-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน		
										ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๘	ว่าง		-	พนักงานประจำราชการ	-	-		พนักงานประจำราชการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
										(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๑๙	ว่าง			พนักงานประจำราชการ	-	-		พนักงานประจำราชการ	-	๑๐๘,๐๐๐			ว่างเดิม
										(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๐	นายอภิศักดิ์ แก้วยอด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำราชการ	-	-		พนักงานประจำราชการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
										(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑	นายณัฐสรณ์ บาเรียน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำราชการ	-	-		พนักงานประจำราชการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
										(๙,๐๐๐ X ๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๒	ว่าง		๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๓	นางธารินี มัฐผา	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	
๒๔	ว่าง		๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๐๒,๖๘๐ (๑๖,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๕	ว่าง		๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๐๒,๖๘๐ (๑๖,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นางสาวกฤษณา น้อยเพียง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๓๕,๕๒๐ (๑๘,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	
๒๘	นางสายฝน ทุมมาไว	มนุษยศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๘,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	
๒๗	นางสาวอรอุมา จันทรา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๒,๐๔๐ (๑๕,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	
๒๙	นางสาวอนิศา ศรีสุริก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๐	ว่าง		๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๑	ว่าง	-	๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) วิศวกร	ป/ก/ชก	๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) วิศวกร	ป/ก/ชก	(๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		ว่างเดิม
๓๒	นายสุรัชย์ จันทร์อ้วน	วิทยาศาสตรบัณฑิตโท โยธาธิการและผังเมือง	๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป/ก/ชก	๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป/ก/ชก	(๑๔,๘๘๐ X ๑๒)			
๓๓	ว่าง	-	๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป/ก/ชก	๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป/ก/ชก	๓๔,๖๔๐	-		
			๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป/ก/ชก	๕๔-๓๐-๕๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป/ก/ชก	(๓๒,๗๒๐ X ๑๒)			ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	นายวัฒนา ไครตวงษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑,๘๖๐	-		
๓๖	นายเน้นหทัย นิสิตา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(๑๘,๒๒๐ X ๑๒)			
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐,๓๒๘	-		
			-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(๑๖,๘๔๐ X ๑๒)			ว่างเดิม
๓๕	นายศุภวัฒน์ จันทาคิต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๖,๗๐๔	-		
			-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	(๑๓,๘๒๐ X ๑๒)			
			-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔,๗๒๐	-		
			-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	(๑๒,๐๖๐ X ๑๒)			



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘	นางสาวสุดาภรณ์ จันทิต	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๘๐๐ - (๑๔,๙๐๐ x ๑๒)		-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๙	นางชนาภรณ์ ศรีจุฑา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		คนงาน	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ - (๙๐๐๐ x ๑๒)		-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานส่วนตำบล													
๔๐	นางขุภาพร แสนสุข	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-		
๔๑	นายสมปอง สีภา	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๕๔-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ X ๑๒)	-	-		
๔๒			๕๔-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปท./ชก.	๕๔-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปท./ชก.	๒๓๘,๕๔๐ X ๑๒	-	-		
๔๓			๕๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชก.	๕๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชก.	๒๐๒,๖๘๐ (๑๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๔	นางสาวทองใหม่ โคตจินดา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๘๕,๖๐๐ (๒๓,๘๐๐ X ๑๒)	-	-		
สพด.วัดโพธิ์สว่าง													
พนักงานครูส่วนตำบล													
๔๕	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรกำลังและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๔๖	นางรัตนา เพ็ญขาน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	คศ.๒	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	คศ.๒	๔๖๕,๓๖๐ (๓๘,๗๘๐ X ๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (เงินอุดหนุน) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๐๗,๓๖๐ (เงินอุดหนุน)	
๔๗	นางกรรณิการ์ณ ก้นสุทธิ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	คศ.๒	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	คศ.๒	๔๖๘,๘๔๐ (๓๙,๐๗๐ X ๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (เงินอุดหนุน) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๑๐,๘๔๐ (เงินอุดหนุน)	
๔๘	นางสาวกัญญ์ลี วันทองสังข์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๒	๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๒	๓๘๖,๗๖๐ (๓๒,๒๓๐ X ๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (เงินอุดหนุน) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๓๘,๗๖๐ (เงินอุดหนุน)	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
	ศพด.วัดโพธิ์หลวง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๙	นางสาวสิริรัตน์ แก้วสลับ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-				๒๒๖,๕๖๐	-	-	๒๒๖,๕๖๐
	ศพด.อบต.ห้วยพิชัย	ครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ. ๕ ปี)							(๑๘,๘๘๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
	พนักงานครูส่วนตำบล											
๕๐	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๕๑	นางเยลลักษณ์ วันทองสิงห์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	คศ.๒	๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	คศ.๒	๕๖๐,๔๔๐	-	๕๒,๐๐๐	๕๐๘,๔๔๐
									(๓๘,๓๗๐ x ๑๒)		(๓,๕๐๐ x ๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๕๒	นางเกศรินทร์ วงศ์ศิริ	ศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๖๙	ครู	คศ.๒	๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๖๙	ครู	คศ.๒	๕๕๗,๘๐๐	-	๕๒,๐๐๐	๕๔๙,๘๐๐
									(๓๘,๑๕๐ x ๑๒)		(๓,๕๐๐ x ๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๕๓	นางชาลิณี กุมภาพันธ์	ศาสตรบัณฑิต	๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๒	๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๒	๕๖๒,๘๐๐	-	๕๒,๐๐๐	๕๖๒,๘๐๐
									(๓๕,๔๐๐ x ๑๒)		(๓,๕๐๐ x ๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๕๔	ว่าง -		๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๑	๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๑	๕๒๓,๐๐๐	-	-	๕๒๓,๐๐๐
									(๓๕,๒๕๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๕๕	ว่าง -		๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๗๐	ครูผู้ช่วย		๕๔-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๗๐	ครูผู้ช่วย		๕๒๓,๐๐๐	-	-	๕๒๓,๐๐๐
									(๓๕,๒๕๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)

ปกครองท้องถิ่น

จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร
กำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	<u>ศพด.อบต.ช่วยเหลือ</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๖	นางแพงททัย ทองจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๑,๔๔๐	-	-	๒๑๑,๔๔๐
๕๗	นางรัตนา โยธาคุณ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(๑๗,๖๒๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๕๘	นางสาวนกอร คันทิแดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๑,๔๔๐	-	-	๒๑๑,๔๔๐
๕๙	นางสาวปวิชา มีบุญ	ครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ. ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(๑๗,๖๒๐ x ๑๒)		-	(เงินอุดหนุน)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								๑๗๕,๓๒๐	-	-	๑๗๕,๓๒๐
๖๐	ว่าง -		-	ผู้ดูแลเด็ก	-				(๑๔,๖๑๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
	<u>ศพด.อบต.ช่วยเหลือ</u>								๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>พนักงานครูส่วนตำบล</u>								(๙๐๐๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๖๑	ว่าง		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					

จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรกำลังและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
หน่วยตรวจสอบภายใน													
	พนักงานส่วนตำบล												
๖๒	นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๕๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก	๓๑,๕,๗๒๐				๓๑,๕,๗๒๐
									(๒๖,๓๑๐x๑๒)				



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่นและทันทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ



พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลห้วยพิชัย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบประกันตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓)//คู่มือวิเคราะห์
อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบ
ตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒



ภาคผนวกลำดับขั้นตอนการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โทร ๐๔๒๘๑๐๙๗๗

ที่ ลย ๗๗๕๐๑/

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| (๖) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๗) ข้าราชการราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นเลขานุการ |

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

/๓. ช้อระเบียบ....

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

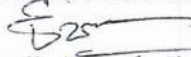
- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| (๖) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๗) ข้าราชการราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นเลขานุการ |

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

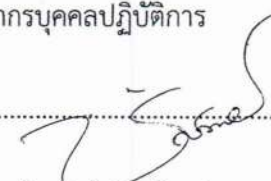
๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบมาพร้อมนี้


(นางสาวธัญนิศุญาน์ เชียงขวาง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

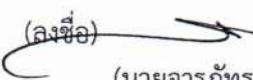
.....
(ลงชื่อ)


(นายชวัลสิทธิ์ หงษ์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

.....
(ลงชื่อ)


(นายจารุภัทร ไสกลาง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

คำสั่ง ของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ☒ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติ เพราะ

.....
(ลงชื่อ)


(นายโสภิ มณีศรี)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
ที่ ๒๓๘ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๔	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๙	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน

องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙



(นายโสภี มณีศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ โทร ๐๔๒๘๑๐๙๗๗

ที่ ลย ๗๗๕๐๑/

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ที่ ๒๓๘/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์วางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์คำนวณและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายโสภี มณีศรี)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยที่ ๒๓๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายโสภี มณีศรี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒ นายจารุภัทร ไสกลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓ นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔ นางชฎาพร แสนสุข	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๕ นายสุรชัย จันทร์อ้วน	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๖ นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๑.๗ นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ
๑.๑.๘ นางสาวธัญนิศญาณ์ เชียงขวาง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๙ นางชนาภรณ์ ศรีจุฑานุ	คณงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

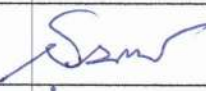
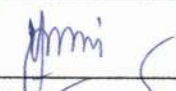
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายโสภี มณีศรี	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายจารุภัทร ไสกลาง	คณะกรรมการ	
๓	นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง	คณะกรรมการ	
๔	นางชฎาพร แสนสุข	คณะกรรมการ	
๕	นายสุรัชย์ จันทร์อ้วน	คณะกรรมการ	
๖	นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง	คณะกรรมการ	
๗	นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวธัญนิศญาน์ เชียงขวาง	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	นางชนาภรณ์ ศรีจุฑานุ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายโสภี มณีศรี	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายจารุภัทร ไสกลาง	คณะกรรมการ	
๓	นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง	คณะกรรมการ	
๔	นางชฎาพร แสนสุข	คณะกรรมการ	
๕	นายสุรชัย จันทร์อ้วน	คณะกรรมการ	
๖	นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง	คณะกรรมการ	
๗	นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวธัญนิศญาณ เชียงขวาง	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	นางชนาภรณ์ ศรีจุฑานุก	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยที่ ๒๓๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|--|---------------|
| ๑.๑.๑ นายโสภี มณีศรี | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๑.๒ นายจารุภัทร ไสกลาง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๑.๓ นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๑.๔ นางชฎาพร แสนสุข | ผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๑.๕ นายสุรชัย จันทร์อ้วน | นายช่างโยธาชำนาญงาน
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |

- ๑.๑.๖ นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง นักวิชาการตรวจสอบภายใน กรรมการ
- ๑.๑.๗ นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ/
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด เลขานุการ
- ๑.๑.๘ นางสาวธัญนิศุญญา เชียงขวาง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ
- ๑.๑.๙ นางชนาภรณ์ ศรีจุฑานุ คนงานทั่วไป ผู้ช่วยเลขานุการ
- ๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา พบว่ามีตำแหน่งงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่ไม่ครบตามโครงสร้าง ๒ ตำแหน่ง จึงมีการเสนอให้เพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการจำนวน ๑ อัตราและนักสันทนการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ และฝ่ายเลขาได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว และมีตำแหน่งที่มีความจำเป็นที่อยากจะกำหนดเพิ่มเพื่อไว้ปรับในแผนอัตรากำลังและมีเหตุผล ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เหตุผลที่จะขอกำหนดเพิ่ม เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยยังไม่มีเจ้าหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานเกี่ยวกับสาธารณสุข ทำให้ขาดบุคลากรเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหา ทำให้ไม่ตอบสนองความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ ตำแหน่งดังกล่าวได้มอบหมายให้เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งการทำงานยังไม่ตอบสนองความเดือดร้อนของประชาชนเท่าที่ควร ด้วยความรู้ความเข้าใจในหน้าที่งาน

๒. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ประเภททั่วไป สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เหตุผลที่จะขอกำหนดเพิ่มปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยยังไม่มีเจ้าหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบงานขับรถยนต์ส่วนกลาง ทะเบียน กข ๗๐๔๒ เลย

๓. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ประเภททั่วไป สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เหตุผลที่จะขอกำหนดเพิ่มปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยยังไม่มีเจ้าหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบงานขับรถยนต์ส่วนกลาง ทะเบียน บย ๒๘๒๐ เลย

๔. ตำแหน่งคนงาน ประเภททั่วไป สังกัดสำนักปลัด เนื่องจากสำนักปลัดมีภารกิจงานเพิ่มขึ้น และงานด้านเอกสารต่างๆ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- ตำแหน่งที่มีความจำเป็นที่อยากจะลดเพื่อไว้ปรับในแผนอัตรากำลัง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดกองช่าง เนื่องจากมีจำนวน ๒ อัตรา งานในหน้าที่การพิจารณาจากค่างานผู้อำนวยการกองช่างมีความเห็นขอปรับลดจำนวน ๑ ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘ เม.ย.๖๕
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑ มิ.ย.๖๕

พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๑ ก.พ.๖๘
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑ ต.ค.๖๓
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑ มิ.ย.๖๔
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘ ก.ค.๖๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑ มิ.ย.๖๕
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖๖-๖๙
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖๖-๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-			
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหงษาวดีวนาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหงษาวดีวนาราม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพนสว่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพนสว่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐ มี.ย.๖๘
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	-๑			

การค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๕๗,๓๐๐,๐๐๐	๑๔,๑๔๐,๐๓๒	๒๔.๖๘
๒๕๗๑	๖๐,๑๖๕,๐๐๐	๑๔,๘๓๒,๖๕๔	๒๔.๖๒
๒๕๗๒	๖๓,๑๗๓,๒๕๐	๑๕,๕๖๒,๘๑๒	๒๔.๕๓

การค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๕๗,๓๐๐,๐๐๐	๑๔,๖๐๓,๗๑๕	๒๕.๔๕
๒๕๗๑	๖๐,๑๖๕,๐๐๐	๑๕,๒๘๓,๖๔๑	๒๕.๔๐
๒๕๗๒	๖๓,๑๗๓,๒๕๐	๑๕,๘๗๘,๐๒๓	๒๕.๒๙

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละ
ส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ
มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป	ตำแหน่ง คนงาน	๑
๒	กองช่าง	พนักงานจ้างทั่วไป	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	กองช่าง	พนักงานจ้างภารกิจ	ยุบเลิก ตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวธัญนิศุญาน์ เชียงขวาง)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายชวัลย์ หงษ์ทอง)

เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายจารุภัทร ไสกลาง)

คณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายการประชุม

(นายโสภี มณีศรี)

ประธานคณะกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โทร ๐๔๒๘๑๐๙๗๗

ที่ ลย ๗๗๕๐๑/

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง สำรองความต้องการการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ถึง หัวหน้าส่วนราชการ อบต.ห้วยพิชัย

ด้วยแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีความจำเป็นต้องสำรองความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณากำหนดงบประมาณและแนวทางในการไปฝึกอบรมตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอเข้ารับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ สำรองความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคลในส่วนราชการของท่านเพื่อประกอบในการประชุมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่แนบ

จึงแจ้งมาเพื่อดำเนินการ

(นายจรรุภัทร ไสกลาง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โทร ๐๔๒๘๑๐๙๗๗

ที่ ลย ๗๗๕๐๑/

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ตามบันทึกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ที่ ลย ๗๗๕๐๑/- ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง สำนักรวบรวมความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

สำนักปลัด ได้สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายชัยวาลย์ หงษ์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ส่วนราชการ สำนักปลัด

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.ห้วยพิชัย กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นายจารุภัทร ไสกลาง	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยพิชัย	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นายชัชวาลย์ หงษ์ ทอง	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล ห้วยพิชัย	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓	นางสาววรินทร์ทิพย์ ตันมิ่ง	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔	นางสาวแพรวณา พิจจร่า	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕	นางสาวธัญนิศญา เชียงขวาง	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๖	นางสาววาสนา คณะ แพ่ง	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชนชำนาญงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๗	นายคมสันต์ ตันมิ่ง	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสา ธารณภัยชำนาญ งาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

(นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ส่วนราชการ สำนักปลัด

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.ห้วยพิชัย กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๘	นางธัญชนก แก้วยอด	นักจัดการงานทั่วไป	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๙	นายกัมปนาท น้อย นพพระ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๐	นางกิตติภา หมื่น กันยา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (สป.)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๑	นายสุรยศ เหลืองพั่ง	พนักงานขับ รถบรรทุกขยะ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๒	นายคุณุสรณ์ บาเรือน	พนักงานประจำ รถบรรทุกน้ำ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๓	นายอำนาจ บุญช่วย เจริญ	พนักงานขับ รถบรรทุกน้ำ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๔	นายวุฒิกัทร เสมอเชื้อ	พนักงานขับรถยนต์ (รถกลาง)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

(นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ส่วนราชการ สำนักปลัด

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.ห้วยพิชัย กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑๕	นายอภิศักดิ์ แก้วยอด	พนักงานประจำ รถบรรทุกน้ำ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

(นายชัชวาลย์ หงษ์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โทร ๐๔๒๘๑๐๙๗๗

ที่ ลย ๗๗๕๐๒/

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ตามบันทึกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ที่ ลย ๗๗๕๐๑/- ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง สำนักรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย สำนักรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

กองคลัง ได้สำนักรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำนักรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางชฎาพร แสนสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
ส่วนราชการ กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.ห้วยพิชัย กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นางสายฝน ทุมมาไว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นางสาวอรอุมา ปัญญาரச	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓	นางสาวกฤษณา น้อย เพียง	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔	นางสาวอนุธิตา ศรีสุ รัก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ กองคลัง	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

(นางชฎาพร แสนสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย โทร ๐๔๒๘๑๐๙๗๗

ที่ ลย ๗๗๕๐๓/

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ตามบันทึกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ที่ ลย ๗๗๕๐๑/- ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง สำรวจความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

กองช่าง ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

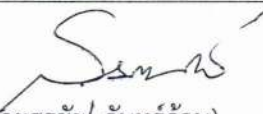
(นายสุรัชย์ จันทรอ้วน)

นายช่างโยธา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
ส่วนราชการ กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.ห้วยพิชัย กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นายสุรชัย จันทร์อ้วน	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นายวัฒนา โคตรวงษา	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓	นายันทชัย นิสิตา	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔	นางชนาภรณ์ ศรีจุฑา นุ	คนงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕	นางสาวสุตาภรณ์ จัน ทาดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (กองช่าง)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๖	นายคุณวัฒน์ จันทา ดี	ผู้ช่วยนายช่างเขียน แบบ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ


(นายสุรชัย/ จันทร์อ้วน)
นายช่างโยธา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.ห้วยพิชัย โทร ๐๔๒๘๑๐๙๗๗

ที่ ลย ๗๗๕๐๔/

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ตามบันทึกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ที่ ลย ๗๗๕๐๑/- ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง สำรองความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย สำรองความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้สำรองความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำรองความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางชฎาพร แสนสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.ห้วยพิชัย กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นางชฎาพร แสนสุข	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นายสมปอง สีภา	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓	นางสาวทองใหม่ โคต จินดา	ผู้ช่วยนักวิชาการ ศึกษา	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔	นางสาวกัญชลี วัน ทองสังข์	ครู	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕	นางรัตนา เพี้ยขวานน	ครู	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๖	นางกรรณิการ์ กัน สุทธิ	ครู	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๗	นางชาลินี กุมภาพันท์	ครู	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

(นางชฎาพร แสนสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.ห้วยพิชัย กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๘	นางเกศริน วังศิริ	ครู	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๙	นางรัตนา โยธาคุณ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๐	นางแพงหทัย ทอง จันทร์	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๑	นางสาวสิริรัตน์ แก้ว สลับ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๒	นางสาวกนกอร คันทิ แดง	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๓	นางสาวปรีชา มีบุญ	ผู้ดูแลเด็ก	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

(นางชฎาพร แสนสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน อบต.ห้วยพิชัย โทร ๐๔๒๘๑๐๙๗๗

ที่ ลย ๗๗๕๐๕/

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ตามบันทึกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ที่ ลย ๗๗๕๐๑/- ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง สำนักรวความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย สำนักรวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน ได้สำนักรวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำนักรวความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง)
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

ส่วนราชการ งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.ห้วยพิชัย กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ



(นางยุภาพร เหล่าโพธิ์แดง)

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลยเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายโสภี มณีศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย

